

Příloha

Doslovný přepis rozhovorů

Respondentka č. 1

T: Dobrý den, Pavlino.

R: Dobrý den.

T: Moc děkuju, že jste si udělala čas na můj rozhovor k mé diplomové práci týkající se strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. Připravila jsem si pro vás asi 25 otázek tak zhruba na 15 minutek, takže moc děkuju, že jste si udělala čas. Moje první otázka. Můžete mi říct, pro jakou společnost pracujete a jak dlouho jste momentálně na mateřské, potažmo rodičovské dovolené?

R: Jo. Tak pracuju v Ernst & Young, což je poradenská společnost, v oddělení daní. A teď je to dva a půl roku, co se mi narodila dcera.

T: Dobře. Můžu se zeptat, kolik dětí máte? A v jakém jsou věku?

R: Jo. Tak mám jedno dítě a čekám druhé s nástupem na mateřskou za zhruba měsíc.

T: Takže kolik měsíců nebo let jste momentálně na rodičovské dovolené?

R: No, já nemám ani pocit, že jsem na rodičovské dovolené se přiznám. Tím, že vlastně celou dobu pracuju, ale kdybych teda měla říct tu dobu, kdy jsem pobírala nějaký příspěvek, tak to bude fakt tak dva a půl roku.

T: Dobře. A jaká byla dohoda nebo podmínky vlastně na začátku s vaším zaměstnavatelem ve chvíli, kdy jste... nebo takhle. Možná ještě se zeptám jinak. Jak váš zaměstnavatel reagoval na to, když jste mu oznámila, že budete odcházet na mateřskou dovolenou?

R: Velmi hezky. Já jsem se toho bála, ale velmi hezky a přejícně s tím, že já jsem měla velký ambice od začátku se zapojovat v podstatě celou dobu do práce a on mě od toho spíš odrazoval, ať si to užiju. Ale ne tak ve smyslu jako, že by se mě chtěli zbavit, z toho jsem ten pocit neměla. Ale spíš tak, abych opravdu jako neměla pak pocit něčeho, že něco promeškávám. Ale zase chápali, že s tím chci zůstat v kontaktu, že ta oblast je natolik jako dynamická a že po dvou nebo třech letech bych se těžko vracela na podobnou pozici nebo obecně, že bych se těžko vracela speciálně do téhle firmy. Takže jsme byli dohodnutý, že uvidíme, jak to půjde, že mi budou postupně posílat nějakou práci a když uvidí, že to jde a že já vlastně chci, tak na základě toho to budeme potom zvětšovat do objemu, který já si sama řeknu. Takže od začátku extrémně velká flexibilita a v podstatě práce až do samotného porodu. Ale řídila jsem si jí sama. Nikdo mě do toho nějak nenutil. A stejně tak to pak pokračovalo celou dobu s tím, že první půlrok jsem si to vědomě zjemnila, takže jsem pracovala dramaticky málo. A potom jsem přešla na poloviční režim a v tom funguju v zásadě doteď.

T: Dobře. Jaká byla dohoda nebo podmínky právě na začátku, když jste odcházela na tu mateřskou dovolenou? Jaká byla ta první dohoda se zaměstnavatelem, jakým způsobem to budete mít nastaveno?

R: No, ta první dohoda byla v zásadě, ať počkám, až se to dítě narodí, zjistím, jaký je a potom upravíme nějaký režim nebo nastavení. Ale v zásadě mi uspali stávající kontrakt a byli jsme dohodnuti nebo podepsali jsme dohodu o výkonu práce nebo o... teď nevím, kterou z těch dvou dohod, ale podepsali jsme dohodu, na základě které si vedu běžně strávené hodiny a v podstatě nikdo mě nenutil od začátku do něčeho. Fakt jako to bylo opravdu, jak říkám, extrémní flexibilita s tím, že jediné, co po mně chtěli, ať počkám, až se narodí dítě a uvidím, k čemu se budu schopná zavázat podle jeho konkrétních potřeb. Takže spíš takhle.

T: Dobře. Co vás motivuje vlastně vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené?

R: No, jednak mě ta práce fakt baví a současně mi je jasný, že později by to prostě ani nešlo, že je to nakolik specifická oblast, která prostě zaznamenává změny ze dne na den pomalu, kde pokud s tím nejste v kontaktu, tak se to pak těžko dohání. Takže stačí fakt pár měsíců a rozhodně ne pár let, aby se člověk cítil úplně out a musel začínat v podstatě od začátku. A tím, že jsem to dělala, než jsem odešla na mateřskou, asi šest let, tak by mi přišla velká škoda zahodit tohle to období a pak začínat buď v jiný oblasti a nebo se tam vracet pak hodně složitě. Takže pro mě daleko... cesta menšího odporu teda byla tohle v zásadě, byť to znamenalo, že to někdy bylo diskomfortní s dítětem a třeba trošku stresující, tak pořád si myslím, že málo, než když bych počkala dva roky a potom řešila, co dál teda.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Jo, celou dobu mě zvali na všechny akce. Jako nikdy mi nikdo nic neodepíral. Já jsem na ně často nechtěla jít kvůli dítěti, ale byla jsem zvaná na všechno jako ostatní zaměstnanci.

T: O jaké akce se třeba jednalo?

R: Tak my máme vánoční večírky, pak máme nějaký drinky po práci, to bývá zhruba jednou měsíčně. A pak máme velkou po konci sezony, takže vlastně dvě velké párty. Na ty jsou byla zvaná vždycky, outing máme, takže tam taky. A pak tady tyhle ty drinky.

T: Outing, to znamená nějaký teambuilding?

R: Teambuilding několik dní.

T: Dobře. A kolikrát jste se tedy zúčastnila takové akce během té rodičovské dovolené?

R: Byla jsem na jednom večírku a byla jsem i na jedné párty a byla jsem i na jednom teambuildingu. Takže jsem byla vlastně 3x, ale mohla jsem jet asi 10x, takže jakoby zlomek toho, co se konalo.

T: Dostáváte stále pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené?

R: No, u nás je to specifický. U nás to takhle neběží ani normálně, takže nedostávám. A můžu se účastnit, my máme hodně rozvinutý interní vzdělávání, takže tam je kopa mítinků, na který můžu chodit a asi by to bylo i vhodné na ně chodit, ale z mého rozhodnutí tam prostě nechodím, protože potřebuju dělat jiný věci, který jsou často klientský a tohle beru jako

nějaký nadstandard, na kterej prostě většinou nenajdu čas. Ale nemáme nějaký externí školení, kam bych se mohla kvalifikovat, kdybych třeba byla zaměstnanec a teď se na ně nekvalifikuju, protože obecně nemáme prostě, nechodíme na ně.

T: Dobře. Ale i interní, když popíšete nějaké interní, tak o jaké školení se jedná nebo...

R: Interní jo. No my máme 3x týdně mítink, vždycky se tam probírají aktuální témata z těch daných konkrétních oblastí s tím, že je to vždycky na hodinu každý den, pondělí až středa, ale tam prostě nedokážu chodit, protože bych kvůli tomu jezdila vlastně do města, zatímco doma strávím daleko efektivněji ten čas už přímo tou prací, která je potřeba poslat tomu klientovi. Takže 3x týdně na hodinu bych mohla dojít do práce a proškolit se nenásilnou formou na nějaký novinky v těch daných oblastech, ale čtu z toho jenom nějaký knows.

T: Dobře. Máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu? Jste informovaná o novinkách v organizaci?

R: Jo. Pořád stejný e-mail.

T: Dobře.

R: A jsem pořád ve stejný skupině mailový, takže mi chodí vlastně všechno, co mým kolegům. U nás to není, že by se to posílalo jednotlivě, ale na skupiny podle vlastně ranku, takže mně to přijde, když to jde ostatním kolegům, co jsou na stejný pozici. A už se tam neřeší, jestli jste zrovna doma nebo ne.

T: Dobře. Byla jste během rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nějakou konkrétní nabídkou jakoby na projekt, konkrétní nabídkou práce nebo právě práce na zkrácený úvazek? Už jste to trošku vlastně naznačila, tak jestli to můžete ještě nějak rozvést?

R: Ne. Jenom vlastně po narození dcery jsme teda se znovu spojili, abysme prošli, jaký jsou moje možnosti. Vydefinovali jsme si klienty, se kterými budu pomáhat v tom prvním půlroce po porodu. Těch bylo opravdu pár. A průběžně práce minimum. Byly to spíš práce, který byly nárazový a daly se dobře plánovat dopředu s tím, že potom jsme... potom ještě rok vlastně běžel, že se postupně ta práce nabalovala a vždycky to bylo opravdu dohodou, že objevila se tahle ta možnost. U nás to není úplně projektový, je to spíš... je to spíš jako práce na klientech, ale některý ty klienti vyžadují třeba jednu pomoc v roce nebo jeden měsíc v roce nějakou naši asistenci a pak jakoby 11 měsíců je klid. Takže takhle to myslím projektově. Takže já jsem si nabrala takhle klienty, který jsem věděla, že dokážu obstarat. A vlastně dokonce... a to teda není úplně standard, ale i tak se to povedlo. Mě v průběhu rodičovské výpomoci povýšili, takže ta práce se vlastně potom i změnila, aspoň teda formálně se změnila. A jakoby fakt nemám pocit, že by se u nás s těma lidma úplně nepočítalo. Nicméně zase jako bylo mi od začátku naznačený celkem jasně, že si musím... že jsou vlastně dvě cesty. Jedna je, že do toho půjdu a nikdo mě nebude nutit do nějaký konkrétní intenzity, ale prostě zůstanu s tím v kontaktu po celou dobu. Nebo si úplně odpočinu a ponechám potom na nich, jakou cestou mě případně pozvou se k nim vrátit zpátky. A nikdo mi ale tím pádem nedokáže garantovat, že to bude třeba na stejnou pozici nebo stejně zajímavý klienty, že ta kontinuita je tam natolik důležitá, že když z toho vypadnu, tak oni mezitím ty klienty... musí se o ně někdo postarat a těžko jim je potom budou brát, až se budu vracet. Takže vlastně to bylo spíš položený tímhle způsobem než že by... ale žádný konkrétní úvazek... Nabízeli mi konkrétní úvazek, který by značil procento z toho původního, třeba 50 procent, 70 procent, ale vlastně stále i teď dva a půl roku po nástupu to funguje tak, že si fakturuju hodiny, protože je to pro mě daleko větší svoboda než když řeknu, že ten týden odpracuju 20 hodin a ve skutečnosti mám práce třeba na 10, tak je pro mě daleko příjemnější prostě moct strávit těch 10 a ne těch 20.

T: Jo, rozumím. Dobře. Jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Jak to vnímáte, jak ze své perspektivy, tak třeba z perspektivy kolegyně?

R: No mám pocit, že se to rozmáhá víc směrem, kterým jdu já poslední roky. Ale ve chvíli, kdy jsem třeba nastoupila já do firmy, což je těch šest, sedm let zpátky, tak holčiny, co odešly, tak se většinou už nevrátily. Ale ne nutně proto, že by je zaměstnavatel znovu nechal, ale protože opravdu ztratily ten kontakt a měly třeba dvě děti za sebou. A ve chvíli, kdy se pak chtěly vracet, tak se na to samy ani necitily. Takže dřív to byl spíš tenhle trend. Teď už je to spíš trend, že kdo chce, tak s tím zůstane nějakou formou v kontaktu a tím, že vlastně se u nás posiluje i zaměstnání nebo práce z domova u běžných zaměstnanců, tak ta flexibilita je tam ponechána vlastně větší a přijde mi, že víc a víc těch žen toho teďka využívá a víc si uvědomuje tu výhodu být s tím vlastně v kontaktu celou dobu. Takže teď mi přijde, že na stejný pozici je minimálně tři, čtyři lidi, který to dělají podobně jako já, možná třeba trošku míň hodin nebo někdo trošku víc, ale v zásadě jako podobně nastavený to mají. A mám pocit, že ta firma, aspoň třeba, když já mluvím s konkrétníma lidma, který jsou v tom mým úplným vedení v tom našem oddělení, tak ti říkají, je otázka, jak moc tomu jako sami věří, ale říkají, že ženy na mateřské jsou pro ně nejlepší zaměstnanci, protože strašně pracují, aby dokázaly, že vlastně ten čas doma netráví přebalováním dítěte, ale opravdu tou prací. Takže mají z nich pocit, že třeba když to srovnají s tím, kdy sedíte v kanceláři a jdete si za den uvařit párkrát to kafe, tak to pak neřešíte a prostě to někde upíchnete na některýho z těch klientů. To si doma nikdo nedovolí, protože prostě potřebuje ukázat, že je vlastně efektivní, i když pracuje z domova a často na to ani nemá ten čas. Takže naopak si to hrozně pochvaluju. Aspoň... jako je otázka, jak moc je to jenom směrem, aby to působilo dobře, ale věřím tomu, že snad to tak fakt myslí.

T: Dobře. Tohle je taková spojená otázka. Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti a pokud ano, tak jestli se týká právě i harmonizace rodinného a pracovního života?

R: No, jako věřím, že na papíře něco mít bude, ale obecně si myslím, že jsme firma, která v tomhle úplně nevyčníká, že... a teď to nesouvisí nutně s ženama na mateřský, možná spíš naopak. Ty to mají ještě nakonec docela flexibilní a mají možnost si o tom víc rozhodovat. Ale ve chvíli... jako ta firma jako taková je hodně orientovaná na výsledek a na výkon. A i v dnešní době, kdy nastupuje generace, která to úplně nevyhledává, tak se snaží akcelarovat jejich výkon hodně velkými přesčasy a tím, že vlastně je dostane do nějaký vysoký úrovně během roku nebo dvou, což jinde trvá třeba i pět let, dostat se na nějakou rozumnou úroveň v těch daních. Takže mi přijde, že v tomhle ohledu úplně nejsou jako vstřícní a nejsou ochotní udělat ten ústupek. Ale zase k těm ženám na mateřský to funguje prostě překvapivě líp, protože od začátku berou, že je to jejich svobodná volba, že do toho jdou. A tím, že mají problém sehnat ty lidi jinde, tak nakonec se jim hodí i tyhle ty ženy, který vlastně jsou ochotny obětovat nějaký čas s těmi dětmi a pracují.

T: Jaké konkrétní zaměstnanecké benefity cílené na rodiče na rodičovské dovolené vidíte u svého zaměstnavatele nebo nabízí váš zaměstnavatel?

R: Čistě pro lidi na rodičovské, teda nejsem si jistá, jestli máme vůbec nějaký takovej benefit. Spíš mi přijde, že nám ponechali... no, i když to taky asi není úplně obecně platný. Přijde mi, že u nás je to hodně o tom, asi to teď nebude vyznívat

moc dobře, ale o tom, o co si ten člověk řekne. Že když třeba odejde a je v zásadě spokojený s tím, že mu občas někdo pošle nějakou práci a vydělá si nějakou korunu na nějaké konkrétní zakázce, tak takhle to bude fungovat. Když si řeknete, že chcete ponechat stejnou kafetérii jakou jste měli v průběhu zaměstnaneckého poměru i na tu dohodu, tak to taky jde. Takže já ji třeba mám, ale vím, že ji má jeden člověk z pěti. Jo? Takže myslím si, že spíš přidete o všechny ty benefity tím, že se přejde na nějaký jiný režim. A že bysme měli něco konkrétního, to asi nemáme. Ale jako já třeba nemám možnost... nebo mám...

T: A co třeba ty zkrácené úvazky?

R: No je fakt, že ty asi úplně nemají možnost vzít si jen tak jakoby někdo, kdo třeba... jako asi to není úplně běžný u mužů u nás. Většinou jsou to ty ženy a většinou s malými dětmi, takže jo, to asi funguje. A nebo studenti. Ale tam je to spíš jako z nutnosti, že potřebují dodělat školu. Tak to asi je takovej jako jedinej benefit.

T: A třeba nějaké příspěvky na školku a nebo něco podobného?

R: Ne, ne, to nemáme.

T: Máte firemní školku?

R: Nemáme.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat tak zhruba pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené.

R: Výčitky svědomí. (*smích*) Vůči dětem samozřejmě. Potom... jako těžko říct, já asi nemám jako nic, co by mi bránilo. Tím, že vlastně pracuju, tak jediný, s čím se potýkám, jsou ty výčitky svědomí a najít tu linii mezi tím, kdy... kolik tomu vlastně chci dát a kolik po mně ta práce žádá. Ale ve chvíli, kdy potom řeknu, že už to nějak překračuje moje možnosti nebo to, co tomu chci dát, tak to vždycky jde nějak přenastavit. Takže já vlastně fakt nemám nic, co by mě nutilo měnit ten stávající režim a nějak bránilo tomu se tam vrátit. Naopak. Jako mám pocit, že teďka to funguje líp než když jsem tam pracovala normálně a přidu si miň jako vyšš'avená než když jsem tam pracovala normálně. Takže nemám nic, proč bych se tam nechtěla jako vracet.

T: Dobře. Tak zkusme to ještě z druhé strany. Co jsou tedy ty podpůrné faktory, které vám vlastně pomáhají se vrátit do toho pracovního procesu?

R: Tak to je ta absolutní flexibilita, kterou tam cítím. To jsem nezaznamenala u nikoho ze svých soupeřnic na rodičovské, že by měly až takovou svobodu v tom, kolik práce a kdy přijmou. A potom je to i to, že si přidu vlastně zapojená do těch běžných procesů tím, že mě vlastně nikdo nepovažuje second class jako zaměstnance, ale naopak za fakt běžného člověka, který odpracuje prostě jenom miň hodin v tom měsíci. Takže tohle je fajn. A pak je pro mě asi i dobrý vlastně to, že mě nikdo nenutí... ta flexibilita je jednak v tom počtu hodin, ale i v tom místě, kde tu práci vykonávám. Nikdo mě nenutí vůbec se dostavit do kanceláře, až na nějaký výjimečný případy, a prostě si tu práci můžu rozvrhnout, jak potřebuju a v kterých hodinách dne potřebuju. Takže tohle. A nic dalšího mi nebrání, takže vlastně je to docela ideální situace.

T: Super. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená pokud jste odváděla nadstandardní výkony před nástupem na mateřskou dovolenou, tak cítíte, že vám potom zaměstnavatel více vychází vstříc?

R: Určitě. To mi přide, že u nás funguje jako fakt hodně, že asi i záleží... jednak je to o výkonu před nástupem a jednak je to o době, po jakou ten člověk u nich působí. Pokud odejde asistentka v prvním roce nebo v druhém roce, tak určitě má jinou pozici než když odejdete po pěti letech, kdy máte každý rok odpracováno kupu přesčasů. Takže určitě je tam velkej rozdíl. A určitě si... věřím, že jsou si vědomi toho, že nechtějí, aby některý lidi tím, že se odstaví na nějaký čas, tak se pak neměli takovou možnost vrátit. Takže víc podporují to jejich zapojení v průběhu. Takže... a v téhle pozici jsem se cítila, možná to tak nebylo, ale fakt jsem se v ní cítila. Byli na mě natolik milí a chápající, že mi přišlo, že vlastně pro ně nebude nakonec skoro nic problému, takže... A věřím, že se to váží i na ty výkony předtím, který nebyly špatný.

T: Hm, super. Cítíte, že je vaše práce oceňována a že váš návrat je s napětím očekáván? Cítíte se v roli experta?

R: (*smích*) Tak teď tím, že budu nastupovat na tu druhou mateřskou, tak asi už není tak netrpělivě očekáván, ale je pravda, že i vloni, když jsme se o tom bavili, pro mě bylo těžký se k něčemu zavázat konkrétnímu, jako většímu, než jsem do té doby byla schopná, protože mi pořád přišlo, že byt' mám už skoro dvouletý dítě, tak je pořád ještě maličkatý. Takže jsme se vlastně nakonec dohodli, že nebudeme nic měnit, protože já jsem nechtěla a nikdo mě teda netlačil, což bylo strašně fajn. Takže jsem nějaký netrpělivý očekávání nepocítovala naštěstí. Ale asi by bylo pro ně jednodušší, kdybych tenhle režim časem ukončila a nastoupila na nějaký běžnej poměr. Ale zase si myslím, že už si na to natolik zvykla, že už to nikoho ani nepřekvapuje. Že to prostě berou tak jako to je. Pracuju s lidma, který to snesou. Ne každý z mých kolegů by třeba to dokázal, ale prostě nakonec se to vykrystalizovalo v tým, kterej takhle virtuálně fungovat dokáže a prostě takhle je to fajn. A teď nevím, jestli jsem se neodchýlila od té otázky.

T: Ne, v pořádku.

R: Ale jako jo, přidu si v roli experta, ale nikdo mě nenutí, abych se nutně vracela už teď.

T: Dobře. Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Popište tu situaci.

R: Tak pak by to vypadalo tak, že bych byla schopná pracovat a stačilo by pracovat jenom v momentech, kdy se mi zrovna chce, což jako tak vychází třeba na 70 procent momentálně a těch 30 procent se musím donutit, protože je to třeba... když máte nemocný dítě, tak pak můžete pracovat jenom když spí a jste ve stresu, protože víte, že klientovi to ani nechcete někdy profesionálně to vysvětlovat a podobně. Takže je tam třeba 30 procent takových klešů, kde je to takový jako trošku nepřijemný. A člověk se musí víc donutit a je to třeba práce po nocích. Ale zase na druhou stranu ta práce po nocích tam byla i než jsem odešla na mateřskou, takže ona tam zase taková dramatická změna není. Jenom si na to člověk prostě odvykne a cítí tlak na dvou frontách. Ale jinak mi nepřipadne, že... jako nerozvrhla bych to jako asi o moc líp než teď. Ono to nejde moc dobře vymyslet, protože kdyby šlo, tak to určitě udělám. Ale prostě nejde to naplánovat dopředu.

T: Hm, dobře. Děkuju. Ještě taková filozofická otázka. Jak se vyvíjela vaše životní a pracovní spokojenost před tím než jste odešla na první mateřskou dovolenou a v tuto chvíli? Jestli to můžete popsat.

R: Hm. Tak u mě to bylo po nástupu do téhle práce, což byla první taková opravdová práce po skončení školy. Tak tam bylo extrémní nadšení. To trvalo několik let. Potom přišlo vystřízlivění, který bylo saturovaný něčím, nějakým výjezdem

do zahraničí, který podporoval zaměstnavatel, takže vlastně znovu mě nabil další spokojeností do dalších let. A potom jsem právě přišla na tu mateřskou, a teď zpětně... teď třeba, když hodnotím tu svoji spolupráci, tak je to skoro absolutní spokojenost, že mi přijde, že dostávám přesně to, co potřebuju a nikdo mě nenutí do ničeho, co nechci. A víc si prostě nedokážu asi teď ani... nebo něco... Určitě mohla bych dělat práci jako třeba Anet. (*smích*) která by mě naplňovala víc jako hmatatelnými výsledky, ale to je věc, která nesouvisí s tímhle výzkumem a je příliš filozofická. Ale když už jako pominu tyhle věci a jdu jenom de facto do té práce, tak fakt velká spokojenost jako momentálně právě proto, že občas, když člověk dlouho dělá ty věci kolem těch dětí a pak najednou začne mluvit s dospělými lidma a víc takový ty jako věci, na který byl dřív zvyklej, tak mu to vrací pocit jako toho starýho života. Ale přitom mu to nebere ten nový, což je hrozně krásný, protože si přijde pořád jako, že ještě něco jako umí a současně má doma ty děti, který jsou... nebo to dítě teď momentálně jedno, který se na něj těší a já si s ním ten čas díky tomu užívám hrozně hodně. Že si užívám tu práci, ale potom se hrozně těším na ni, takže pro mě je to fakt teď úplně jakoby ideální nastavení. Uvidíme, jak se to změní v situaci, kdy tam budou ty děti dvě. Ale teď je to super.

T: Super, moc děkuju za rozhovor.

R: Není zač.

Respondentka č. 2

T: Dobrý den, Katko.

R: Dobrý den, Anet.

T: Děkuju, že jste si udělala čas na krátký rozhovor k mé diplomové práci, která se týká tématu Strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. Na začátku bych se vás ráda zeptala, u jakého zaměstnavatele pracujete a kolik máte v tuto chvíli dětí?

R: Tak já teď pracuju u Atlas Copco, to je švédská firma. A mám dvě děti.

T: Dobře. Můžu se zeptat, kolik měsíců nebo kolik let jste momentálně na rodičovské dovolené?

R: Tak od dubna 2013, takže tři roky?

T: Hm, dobře.

R: Nebo čtyři vlastně. To je hrozný.

T: Čtyři. Jak dlouho jste byla u současného zaměstnavatele předtím, než jste nastoupila na mateřskou dovolenou?

R: Čtyři roky.

T: Dobře. Jaká byla vaše dohoda na začátku? To znamená, když jste odcházela na mateřskou dovolenou, jak vypadala dohoda s vaším zaměstnavatelem, jakoby podmínky, za jakých případně budete spolupracovat během rodičovské?

R: Tak u nás se všichni vrací skoro po mateřské dovolené, řekla bych, nebo hodně lidí se vrací po mateřské, takže já jsem věděla, že nechci takhle brzy. Ale říkala jsem si, že třeba do roka bych se vrátila na nějaký částečný úvazek. A takhle jsme se bavili, ale nezávazně. A to je v podstatě ta dohoda, že se vrátím dejme tomu po roce na částečnej.

T: Dobře. Co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené?

R: No, v tu dobu s prvním dítětem mě motivovalo to, že to byl hrozný stereotyp na mateřské a že jsem se trochu jako kdyby chtěla vrátit do toho reálného života. Nebo do toho jako pracovního života. A teď pracuju už jako kdyby při rodičovské dovolené s druhou dcerou a tam byla ta motivace spíš... to byla i nemotivace, protože tam kolegyně potřebovali pomoc, tak jsem se spíš uvolila, než že bych jako nějak chtěla pracovat.

T: Hm. Je tam ještě něco dalšího, co vás napadá? Proč se vracíte před ukončením rodičovské dovolené?

R: Jako je... není to motivace, ale jako je příjemný určitě mít přívůdce k příspěvku nebo k tomu... já nevím, jak se to jmenuje, k tomu příspěvku... oni říkají pomoci v mateřství. Takže dejme tomu peníze, dejme tomu, že mě moje práce baví, takže z toho nechci vypadnout. Ale říkám, jako teďka v současné době je to opravdu, že kolegyně potřebují pomoc, že kdyby nepotřebovali, tak z fleku řeknu – tak já přídu za tři roky. *(smích)*

T: Dobře. A jak reagoval váš nadřízený nebo zaměstnavatel na oznámení vašeho plánovaného odchodu na mateřskou dovolenou?

R: No on nebyl plánovaný ten odchod. *(smích)* Já jsem byla v podstatě dva tři měsíce v nové funkci a odešla jsem, protože my jsem to opravdu neplánovali. No ale asi mi to přál, řekla bych.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Určitě. Chodím na vánoční večírky, na teambuildingy a když třeba je, já nevím, my máme i akce pro rodiny přímo, takže na ty chodíme, já nevím, na Mikuláše a tak.

T: Dobře. Dostáváte stále pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené, jak už externí nebo interní?

R: No, kdybych byla jenom na mateřské a nepracovala bych, tak je nedostávám, ale takhle mě zahrnujou.

T: O jaké tréninky se jedná?

R: No, protože pracuju v HR, tak teď... a dělám nábor teďka hlavně, tak jsou to jako kdyby odborný školení. A tuším, že mi přišlo i něco na Excel a takový školení o firmě, co jako kdyby připravujeme pro zaměstnance.

T: Zúčastnila jste se... nebo kolikrát jste se zúčastnila nějakého školení, tréninku během rodičovské dovolené?

R: Pro zaměstnavatele zatím ani jednou, ale mám teďko naplánovaný dvě. A u nás teda jako obecně ve firmě to je tak, že my víme, že se máme účastnit třeba 40 hodin zhruba školení ročně, ale víceméně je to jako kdyby v režii každého zaměstnance, že my bychom se měli snažit, takže si myslím, že jako kdyby to jde i hodně o to, že jsem si teďka řekla, že chci jít.

T: Máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informována o novinkách ve své organizaci?

R: Ano. Ale je to tím, že pracuju.

T: A jakým způsobem tedy v tuto chvíli pracujete nebo jak vlastně ta spolupráce probíhala od začátku vaší první mateřské dovolené nebo rodičovské?

R: No, tam se stalo to, že vlastně šéf nechtěl, a bych po tom prvním dítěti nastoupila na částečnej úvazek, takže jsem začala pracovat v jiné firmě. A teď pracuju pro trochu jiný oddělení, teda furt je to v rámci HR, ale co se týče organizační struktury, tak je to trochu někde jinde. A tam pracuju na dohodu o provedení práce a jsme domluveni prostě, já nevím, osm, deset hodin týdně. To je opravdu jako malej úvazek.

T: Hm. Dobře. Oslovila jste vy... nebo takhle. Byla jste někdy během rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nabídkou konkrétní práce, pozice, nebo práce na projektu?

R: Ano.

T: O co se jednalo?

R: No, bylo to dvakrát. *(smích)* V podstatě když jsem začala s prvním dítětem pracovat pro toho jiného zaměstnavatele, tak mě oslovili, jestli nepotřebuju pomoc, ale to už jsem byla zaháčkovaná jinde. A teďka zase potřebovali výpomoc, tak pomáhám.

T: Oslovila jste vy sama proaktivně zaměstnavatele s žádostí o pracovní zařazení nebo zkrácený pracovní úvazek během toho období?

R: To já přemýšlím, jestli to vůbec bylo vlastně tom... při tom prvním dítěti nebo jestli jsme si rovnou řekli, že nemá zájem, aby to bylo na částečný úvazek šéf? Asi ne.

T: Jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Jak to vnímáte, jak ze své situace, tak třeba ze situace kolegyně?

R: Já bych řekla, že je hodně flexibilní jako zaměstnavatel, protože opravdu kdo chce, tak se vrátí na nějaký částečný úvazek, ať už v rámci třeba své pozice nebo někde trochu jinde. A co mě překvapuje, že třeba i 60 procent nebo možná i víc lidí nebo holek se vrací opravdu hrozně brzo. Jo? Že máme i případy, který prostě splní tu zákonnou podmínku, kdy se nemá pracovat a potom hnedka přídu. A on to umožňuje. Jako myslím si, že jsou hodně flexibilní v tomto.

T: Hm, dobře. Má váš zaměstnavatel konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti? Pokud ano, tak jestli se týká právě i harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnanců?

R: Máme social responsibility, ale tam je to zaměřeno spíš na vodu, protože... No, na vodu, na poskytování vody v oblastech, kde voda není. Plus v České republice je to práce při povodních. A co se týče nějakého svazování osobního, pracovního života nebo právě tady ty ženy na mateřské dovolené, které pro nás pracují, tak to máme spíš v rámci „impoir“ branding.

T: Dobře. A jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní, nepeněžní, které jsou cílené na rodiče na rodičovské dovolené?

R: Hm...myslím si, že tam žádný nemáme, že prostě máme všechny obecný. Jo? Někajký firemní školky nebo takhle myslíte? To vůbec ne. Ale řekla bych, že už benefit je... nebo benefit, no tak, že jako můžeme pracovat, že fakt jako se... když někdo chce, tak...

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu.

R: Jako na plný úvazek?

T: No, na plný nebo i případně teda na zkrácený? Co jako to, co by tomu bránilo?

R: No teďka v první řadě já asi nechci pracovat víc než co pracuju, takže mi brání to, že teda je malá a zatím to beze mě nezvládá a já jí nechci dávat do školky. Nemáme tady babičky, který by hlídaly, takže to nepřichází v úvahu prostě. Kdyby jí hlídala ještě někdo možná z rodiny, tak bych šla, ale prostě přijde mi malá a nechci přijít o tady tyto roky, měsíce. *(smích)* Nevím, já asi nemám žádný jiný ostatní jako kdyby, co mě limituje. Myslím si, že kdybych si řekla jako nebo kdybych řekla kolegyním, že chci pracovat buď třeba na poloviční nebo prostě na více hodin nebo i na celý, tak jako že by byly rády, protože toho mají hodně. Ale mně se prostě fakt nechce.

T: Dobře. Jaké jsou ty podpůrné faktory, které vám pomáhají vlastně v tom návratu do pracovního procesu?

R: No, tak teď je super, že kdybych jako chtěla, tak mám kam umístit dítě, protože jsou soukromý školky, který berou třeba i menší děti. Konkrétně my máme v okolí bezvadnou školku, která je snad od 0 měsíců, že opravdu jako mají to hlídání už pro takovýto prťata, takže teoreticky to dítě je kam možné umístit. Určitě je perfektní, že mám možnost pracovat z domova. A v podstatě si tu pracovní dobu jako kdyby uzpůsobit těm potřebám rodiny. No a potom jako kdyby třeba... pak je perfektní, že když... i když teďka pracuju, tak že partner přijde a o ty děti se postará, takže jako kdyby mě v tomto podporuje. Ale jako že by to bylo něco úplně konkrétního, tak to asi ne.

T: Dobře. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená pokud jste odváděla nadstandardní výkony před odchodem na mateřskou dovolenou, tak je potom zaměstnavatel ochotnější vám vyjít vstříc během rodičovské?

R: Ano i ne. Myslím si, že vycházíme vstříc jako kdyby všem zaměstnancům, ale samozřejmě, že jsme ochotnější, když ten člověk jako byl příjemnej a měl nějaký výkony.

T: Hm. Máte možnost práce z domova?

R: Ano.

T: Jak to funguje? Kolik dní v týdnu nebo jak ta dohoda funguje?

R: Ta dohoda je taková, že já teďka v současné době dělám víceméně administrativu a nábor, takže když dělám nábor, tak samozřejmě to musím dělat jako kdyby ve slušnou dobu, kdy volám uchazečům. *(smích)* A jinak si to můžu dělat relativně kdy chci. A když je něco akutního nebo urgentního, tak mi kolegyně zavolají, abych věděla, protože nekontroluju mail pořád. A to se řeší podle té situace, jestli jsem doma nebo nejsem doma.

T: Cítíte, že je vaše práce oceňovaná a že je váš návrat s napětím očekáván? Cítíte se v roli experta?

R: *(smích)* Hezká otázka. S napětím očekávána si nemyslím, ale myslím, že holky budou rády, až se vrátím.

T: Jo. A kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního, rodinného života, jak by to vypadalo? Můžete se zasnít.

R: Mně vyhovuje teďka, jaký to je. Co se týče, až budou děti starší, úplně ideální by bylo pracovat neustále pro tohoto zaměstnavatele, neustále na částečný úvazek, ale třeba právě z Moravy, kam bychom se chtěli stěhovat. Nicméně vzhledem k tomu, že se pohybuju v oblasti personalistiky, tak si myslím, že ten člověk jakoby měl se stýkat s lidmi a měl by jako kdyby být v kanceláři a být k dispozici lidem.

T: Dobře. Tak a teď možná taková spíš filozofická otázka. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost vlastně, když to můžete srovnat v rámci toho pracovního procesu a potom při nástupu na rodičovskou dovolenou a teď, kdy tedy sladíte nějakým způsobem rodinný a pracovní život?

R: Mně přijde, že vždycky jako si myslím, že jsem nebyla spokojenější v tom životě a potom mám nějaký výkyvy. Ale je pravda, že teďka třeba vlastně s druhou dcerou i to, že je to třeba větší firmol nebo to, tak si to prostě třeba užívám víc mi přijde. Ale je to daný tím, že ona asi je jako kdyby míň náročný miminko nebo dítě, než ten starší syn. A zase si uvědomuju, že ten návrat jako kdyby na plnej úvazek už neříkám, že je za dveřmi, ale že se celkem blíží. A tak si chci užít prostě těch posledních pár měsíců, kdy můžeme být jakoby spolu.

T: Super, mockrát děkuju. Díky za váš čas.

R: Děkuju, mějte se hezky.

Respondentka č. 3

T: Dobrý den, Evo.

R: Dobrý den.

T: Děkuju, že jste si udělala čas na můj krátký kvalitativní výzkum do mé diplomové práce týkající se tedy strategií zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. Já jsem si dovolila připravit zhruba 25 otázek pro vás. První moje otázka je v jaké společnosti pracujete a kolik měsíců jste momentálně na rodičovské dovolené?

R: Jo, tak pracuju v Sazce, musím říct, že Sazka hodně myslí na matky vlastně s dětma, takže jako tam si myslím, že je to velmi jakoby family friendly společnost. U toho jsem na rodičovské... tak Jáchymovi je rok a dva měsíce, takže řekněme takhle dlouho jsem doma plus předtím teda, co jsem byla ještě těhotná, tak jestli to mám všechno tak nějak sčítat dohromady, tak bude to nějaký dva roky řekněme necelé.

T: Dobře. A kolik měsíců jste zpět v pracovním procesu během rodičovské dovolené?

R: Do Sazky jsem nastupovala, když bylo Jáchymovi osm měsíců, takže jsem tam teďko přesně půl roku.

T: Hm, dobře. Můžu se jenom zeptat, jestli jste u současného zaměstnavatele pracovala i před mateřskou dovolenou nebo rodičovskou?

R: Nepracovala, nepracovala.

T: A jaké jsou vaše zkušenosti vlastně u toho zaměstnavatele, od kterého jste odcházela na mateřskou dovolenou?

R: Tak tam musím říct, že to moc nefungovalo, že byly tam výjimky. Bylo tam pár matek, které teda pracovali třeba na dohodu při rodičovské, ale byly to vyložené jako specialistky, pro které jsme měli využití. Ale s převážnou většinou nebo skoro řekla bych 99 procent matek, které se potom chtěly vracet do zaměstnavatel, tak pro ně ta práce nebyla a většinou se s nima ta firma musela rozloučit. Takže jakoby tam ani ten návrat potom moc nefungoval.

T: Rozumím. A to se jednalo o jakou společnost?

R: Firma, která...

T: Nebo aspoň v jaké oblasti.

R: ...pracovala v realitkách.

T: Jo, dobře. Tak. Moje další otázka je, co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené? Všechny motivy, které vás napadnou.

R: Tak je pravda, že i při mým prvním synovi jsem pracovala při rodičovské dovolené. A tam jsem nastupovala, až když bylo synovi asi rok a půl a pracovala... musím jednom podotknout, že teďko pracuju na tříčtvrteční úvazek a mám tři dny home office a dva dny v kanceláři. Takže není to tak, že bych byla prostě full time v kanceláři. To jsem zase nechtěla na úkor dítěte. Ale abych se vrátila k tomu, tak u prvního dítěte jsem pracovala na částečný úvazek, na tři dny v týdnu a bylo mu teda rok a půl. Takže tam ten motiv byl takový, že už přece jenom ten rok a půl doma byl dlouhý, člověk chtěl trošku něco dělat, nějakou tu seberealizaci. Ale rozhodně bych nenastoupila na full time. A co se týče teďko práce s Jáchymem v kostce, tak tady jsem vyloženě jako aktivně nehledala, ale nabídka přišla, dlouho jsem ji zvažovala. A nakonec jsem ráda, že jsem ji vzala, protože přece jenom pro ty matky ta příležitost na tom trhu práce taková není. A jak říkám, Sazka je velice family friendly, takže tam se snaží vyjít vstříc a uzpůsobit i pracovní dobu a to všechno, prostě pomáhat si tam. Takže jako sem ráda, že jsem to nakonec... že jsem na to přistoupila, ač to bylo zpočátku hodně těžké do skloubit, tak finále je asi pozitivní.

T: A jste zvaná na společenské akce zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ne, vůbec ne. Firma, ve které jsem pracovala, tak ta matky nezvala ani na vánoční večírek, tam se s tím nepočítalo. Ale co znám ze svého okolí, co kamarádky pracují pro větší korporace, tak tam se s nima normálně počítá. A i Sazka s nima počítá, takže děláme různé Mikulášské pro děti, pro rodiny s dětma a tam jsou samozřejmě zvané i ty, které teďko nejsou v pracovním poměru a jsou prostě na mateřské a rodičovské. Takže tady se na ně myslí, ale u toho mého předchozího zaměstnavatele se na to nemyslelo.

T: Dobře. Tak a teď jestli můžete srovnat tedy toho předchozího zaměstnavatele a současného, zda stále dostáváte pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené, ať už interní, tak externí tréninky nebo školení?

R: Tak od předchozího zaměstnavatele určitě žádné školení neprobíhalo, žádné nabídky. Vzhledem k tomu, že teďko pracuju teda na ten částečný nebo zkrácený úvazek, tak tady samozřejmě jo. Nevím, jak by to... jako kdybych byla asi na rodičovské dovolené v Sazce a nepracovala, tak si myslím, že bych asi žádné pozvánky na školení nedostávala. To asi ne.

T: Měla jste stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a byla jste informována o novinkách ve své organizaci?

R: Ne, ne, ne, určitě ne. Když někdo odcházela na mateřskou dovolenou, tak se vždycky účty zavíraly. Nebo pozastavovaly.

T: Dobře. Tak. A teď se zeptám, ten váš současný zaměstnavatel, jenom jestli mi můžete ještě zopakovat, jestli jste byla tedy vy během rodičovské dovolené proaktivně oslovena tímto zaměstnavatelem?

R: Ano.

T: S nabídkou vlastně práce na zkrácený pracovní úvazek?

R: Ano, přesně tak.

T: Proaktivně zaměstnavatelem.

R: Ano. Já jsem nehledala.

T: A vy jste...

R: Jako přiznám se, že to byly kontakty z dřívější společnosti, takže mě oslovila jedna bývalá kolegyně, že je tam nabídka a myslela si, že je teda pro mě a proto mě teda jakoby oslovila.

T: A můžu se zeptat, jestli vy jste tedy proaktivně oslovovala nějaké zaměstnavatele, ať svého předchozího nebo jakékoliv jiné během vaší rodičovské dovolené?

R: Předchozího zaměstnavatele jsem jednou oslovila, nicméně zpětná vazba byla, že pro mě nemá v současné době žádné adekvátní... adekvátní pozici, kterou by mi mohli nabídnout. Takže tam to nevyšlo. Ale pak jsem dál už nehledala a pak to náhodou přišlo teda ze strany té Sazky od té kolegyně.

T: Hm, super. Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené?

R: Tak pokud je ze strany té matky zájem a ta firma má pro tu matku uplatnění, má pro ni nějakou pozici, tak si myslím, že je to pro obě strany výhodné a že se k tomu staví tak i Sazka, že využije těch zkušeností, které ta dotyčná v Sazce jakoby odvedla, takže pokračuje dál a třeba na nějaký padesátí procentní úvazek. Ta mamka, že si zase může jakoby udržet tu

svoji pracovní pozici nebo prostě svoje znalosti. Takže pokud jakoby tomu obě strany jsou přikloněny a je tam ta šance, tak si myslím, že Sazka tomu nakloněná je hodně než hledat někoho externě, koho by musela znovu zaučovat, někoho úplně nového, tak proč to nenabídnout té dotyčné osobě, která už zná tu firemní kulturu, zná ty procesy firemní, tak to určitě je jakoby oboustranně výhodné.

T: Super. Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity? Ať už peněžní nebo nepeněžní, cílené na rodiče na rodičovské dovolené.

R: No benefity asi spíš obecně. Asi obecně. Nebo pokud bych to teda měla vztáhnout na tu mateřskou, rodičovskou, tak je pravda, že my máme i firemní tarify k dispozici a ty ponecháváme i matkám na mateřské dovolené, pokud mají zájem. Ale musí se samozřejmě platit, protože to pak nejsou hovory jakoby firemního charakteru, ale jsou to hovory soukromé. Nicméně dávají možnost toho firemního tarifu, té zvýhodněné ceny. Takže oni si to platí, ale mají výhodnou nabídku. A pak máme ještě nějaké karty na tankování, tak ty se taky ponechávají těm zaměstnankyním, takže to si platí každý i zaměstnanec srážkou ze mzdy, ale je tam ta možnost prostě na tu firmu tankovat a zase za těch zvýhodněných podmínek. Jinak co se týče kafetérie, tak ta se pozastavuje, to je... ta se váže na odpracované měsíce. A co se týče třeba ročních bonusů, tak pokud ten dotyčný pracoval v tom daném roce, třeba v roce 2016 a odešla třeba dotyčná na mateřskou dovolenou až v říjnu, tak za ten rok 2016 jí v roce 2017 vyplatil ten bonus. Na to se samozřejmě taky myslí. Ne, že je ta dotyčná na mateřské, tak nedostane žádný roční bonus. Ale to, co si dopracovala, to dostane.

T: Jsou tam třeba nějaké příspěvky na mateřskou školku a nebo něco podobného?

R: Ne, to ne.

T: Firemní mateřská školka?

R: Ne, nemáme.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat pět nejdůležitějších... nebo takhle, zásadních problémů, které vám brání... které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené nebo by vám bránily?

R: Tak musela bych mít určitě zajištěné hlídání, a to díky babičce mám, takže to je určitě faktor, protože kdybych neměla tuto možnost, tak mi to prostě brání v nástupu. No a samozřejmě jakoby je tady verze i školek, jeslíček, ale to už by nebyl můj případ, to bych já nechtěla. Ale pak mě nenapadá asi další faktor jako, co by mi bránilo. Tak jako spíš ty nabídky ze strany zaměstnavatelů samozřejmě. To by mi bránilo, protože většina jako těch nabídek pro ty matky na mateřské moc nejsou. A pokud by ta nabídka byla, tak asi nějaké hlídání, ty jesle by byly překážka pro mě. Jinak asi nic.

T: A teď zase z druhého pohledu. Pět podpůrných faktorů, které vám pomáhají v návratu do pracovního procesu? Hlavně jakoby to, co umožňuje ten zaměstnavatel.

R: Tak určitě to, že v Sazce probíhá hodně školení, jak externích, tak interních, takže určitě to, že ta rekvalifikace je taková rychlejší.

T: To znamená jako, že se rychleji dostanete do té pozice, protože tam to školení se nabízí?

R: Jo, určitě. Plus i takové ty školení technické typu jako je Excel, že člověk prostě dlouho s tím nepracuje, tak si osvěží vlastně různé funkce a výpočty zase. Jinak jako i ta přátelská atmosféra, jako že si myslím, že tam ty lidi jsou fajn a nehraje se tam moc na nějakou hierarchii, takže i to, že tam člověk chodí do přátelského prostředí, takový podpůrný prostředek toho, aby tam člověk chodil rád, rád pracoval, líp se mu i pracovalo. To rozhodně, to jakoby motivuje a pomáhá.

T: Co ta pracovní doba?

R: Určitě, dobrá poznámka. Flexibilní pracovní doba určitě je na místě, a ta tady je, takže to taky jako je určitě plus.

T: Jak to funguje, ta flexibilní pracovní doba?

R: Tak samozřejmě člověk by měl být nějak na pracovišti mezi devátou a druhou hodinou. Potom samozřejmě ale pokud jsou tam případy, že člověk potřebuje něco zařídit nebo s dítětem k doktorovi nebo prostě cokoliv si zařídit, co nejde zajistit mimo pracovní dobu, tak po dohodě s manažerem není problém.

T: Dobře. A potom tedy práce z domu je možné?

R: Určitě, určitě taky. V případě prostě nějaké indispozice nebo v mém případě, že jsem na mateřské dovolené, takže teda tři dny v týdnu můžu pracovat z domova, dva dny z kanceláře. V případě, že mám nějaký problém, nemocné děti, tak prostě pracuju úplně z domova.

T: A co se týče těch zkrácených úvazků? Jak to přesně funguje, jako kolika procentní úvazky Sazka nabízí?

R: Nemáme jich moc, je tam opravdu jakoby velice málo těch zkrácených úvazků, ale je tam třeba poloviční úvazek nebo třičtvrtěční úvazek. S tím, že poměrově teda tomu se všechno krátí, jak mzda, tak benefity, kafetérie a tyhle ty věci.

T: Dobře.

R: Ale je to zlomek lidí.

T: Hm. Teď se zeptám, jestli máte pocit, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená, že pokud vy uděláte maximum a snažíte se odvádět jakoby nadstandardní výkon nebo plnit cíle, tak je tam potom větší ochota toho zaměstnavatele vám vyjít vstříc vlastně kdy vy potřebujete? Například zaopatřit dítě, pohlídat, když je nemocné a podobně.

R: Pokud se snažím odvádět velmi dobrou práci, jistě potom mi vyjde vstříc zaměstnavatel. Určitě. Nebo asi jako to záleží samozřejmě na tom konkrétním manažerovi a ředitelovi té divize nebo toho nadřízeného. Já musím říct, že můj nadřízený nebo moje nadřízená je velmi dobrá manažerka, která zohledňuje i tyhle věci. Takže samozřejmě vychází vstříc a nabízí mi třeba věci, když ví, že jsem v nesnázích, třeba nějaký zdravotní, takže právě mi sama od sebe nabídne ten home office i mimo dny, než které... na které bych měla mít nárok. A tak podobně. Takže z její strany jakoby za naše oddělení určitě ano. Ale myslím si, že... doufám, že to tak funguje i na vícero oddělení. Ale samozřejmě záleží taky asi kdo jak si sedne, kdo jaké má vztahy k těm nadřízeným a jaký ten nadřízený sám o sobě...

T: Jasně. Cítíte se v práci oceňována? Myslíte, že se třeba i očekává potom váš návrat na plný... do plného pracovního úvazku?

R: Myslím, že jsem oceňována. Nejenom finančně, ale i prostě zpětnou vazbou a tím chováním jakoby směrem ke mně. Co se týče návratu na plný úvazek, vzhledem k tomu, že jsem do Sazky nastoupila už teďko na začátku na ten zkrácený úvazek, tak spíš možná bych si asi přála, že ten třičtvrtěční úvazek udržet, abych měla právě čas na děti a nemusela řešit chůvy

a vyhledávat... nechávat chůvami vyzvedávat děti ze školky. Ale to je otázka prostě. Mám variantu, buď tam teda nastoupit potom na ten plnej úvazek a nebo... Zatím jsem to nikdy nediskutovala, ale asi by bylo fajn si ponechat i ten tříčtvrteční úvazek.

T: Super.

R: Člověk si práci stejně musí odvést, takže... nikdo to za něj neudělá.

T: Jasně. Tak to je vynikající, že to zaměstnavatel umožňuje, že se...

R: Já doufám, ještě jsem to nediskutovala. Ale to je dlouhá budoucnost, takže... *(smích)*

T: Jasně. Tak a teď možná ještě taková spíš filozofická otázka, jak se vyvíjela vaše životní spokojenost vlastně před nástupem na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, během ní a potom tedy při návratu do zaměstnání během rodičovské dovolené?

R: Tak nástup na mateřskou dovolenou, před porodem v pořádku, po porodu menší vyčerpání vzhledem k tomu, že už bylo první dítě, takže ty děti byly dvě. Takže to bylo jakoby fyzicky a časově náročné a hlavně náročné na spánek. A pak když si to sedlo, tak to bylo fajn. A kor když teda to starší dítě potom chodilo do školky, přestalo bejt nemocný, tak to bylo fajn potom být s jedním dítětem doma. A potom v září, když jsem nastoupila do Sazky, tak ten začátek byl hodně hektickéj, byla jsem nervózní, nešlo to moc úplně skloubit ta práce. Kor když člověk jako někde začíná. Začíná jakoby v novém, musí se naučit procesy, musí se seznámit s lidmi, musí se seznámit s tou pozicí a s těma úkolama, které ho tam čekají. Takže to všechno jako zpočátku je pro novýho náročný. Plus do toho ta rodina, takže to bylo hodně náročné. Projevovalo se to na mé náladě, respektive nenáladě, nic jsem nestíhala, byla jsem trošku agresivnější. Rychle jsem se dokázala rozčilit a docela jsme se hádali doma. *(smích)* Nebo... vlastně víceméně se všemi jsem se trochu hádala. Takže ty začátky byly těžký. Samozřejmě jsme diskutovali i to, jestli to zvládnou nebo nezvládnou, jestli v tom pokračovat nebo to vzdát. Ale dopadlo to tak, že jsem to teda nevzdala a teď jsem ráda, že jsem to nevzdala.

T: Super. Gratuluju.

R: Děkuju.

T: Tak a poslední otázka. Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Tak jak je tomu nyní nebo ještě byste to vyšperkovala nějak?

R: Tak tak jak je to nyní by mi to úplně vyhovovalo. Možná jako... možná poloviční úvazek by byl úplně ideální, těch 50 procent si myslím, že by bylo úplně super. Ale myslím si, že i ten tříčtvrteční úvazek, pokud teda člověk má opravdu to zázemí i ze strany té firmy, že prostě tam ta podpora je, tak si myslím, že se to dá. Takže vyšperkovala bych to a (...) bych se s rodinou o třídní víkend oproti dvoudennímu. Ten víkend vždycky vlastně strašně rychle uteče a nedá se toho moc stihnout. Ale tak s tím jsem měla problém už i dřív, to nesouvisí s rodinou.

T: Super. Mokrát děkuju. Díky za rozhovor.

R: Není zač. děkuju taky za oslovení.

Respondentka č. 4

T: Dobrý den, Maruško. Děkuju, že jste si udělala čas na výzkum k mé diplomové práci, která se týká tedy tématu Strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. Já bych se vás chtěla zeptat, pro jakou společnost pracujete a jak dlouho jste v tuto chvíli na rodičovské dovolené, případně tedy kolik máte dětí?

R: Pracuju pro společnost Siemens v České republice. Mám dvě děti a jsem teď už čtvrtým rokem na rodičovské dovolené nebo předcházelo tomu mateřská a teď na rodičovské dovolené.

T: Jak dlouho jste pracovala u vašeho současného zaměstnavatele než jste nastoupila na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou?

R: Tři a půl roku.

T: Dobře. Teď se zeptám, jak dlouho jste již během té rodičovské dovolené zpátky nějakým způsobem v tom pracovním procesu?

R: Jakýmkoliv třeba, i nějakým nižším úvazkem?

T: Přesně tak.

R: Tak teď musím se trochu zamyslet. Dejme tomu třičtvrtě roku plus... protože tam byla malá pauza, když se narodil druhý syn. Takže potom jsem začala v jeho půl roce a je mu teďka dva a kousek, takže dejme tomu třeba dva a půl roku celkem, když to sečtu.

T: Hm. Já se zeptám na ten začátek, když jste odcházela na mateřskou dovolenou poprvé nebo jako potažmo na rodičovskou, jak váš zaměstnavatel reagoval a jaká byla třeba ta prvotní dohoda o tom, jak si teda tu spolupráci představujete?

R: Hm. Tak myslím, že z osobního hlediska to bylo příjemný. Bylo mi pogratulováno. A dohodli jsme se, že si nechám tehdy počítač, že ho nebudu vracet a že se podle mých možností ozvu, jak... že jo, nikdo nedokáže odhadnout, jaké to miminko třeba bude, jestli bude klidnější nebo ne. Takže se pak ozvu a podle možností, jak to bude vypadat.

T: Dobře. Co vás motivuje vrátit se do zaměstnání vlastně před ukončením rodičovské dovolené?

R: Tam je určitě víc věcí. Ta jedna z nejdůležitějších bude neztratit kontakt s tou prací jako takovou, protože všechno se mění, mění se i kolegové, mění se třeba určité postupy, může se změnit i šéf časem, takže být pořád takhle nějak v procesu. Nedokážu si představit třeba čtyři, pět let nebo šest, nedej bože, nedělat absolutně nic a pak se tam vrátit. A další je, abych měla... protože rodičovská je sice hezká, starat se o děti je hezký, ale občas je potřeba zaměstnat hlavu i jiným způsobem. Takže takhle asi ty dvě věci jsou pro mě hodně důležité.

T: Byla jste někdy pozvána na nějakou oficiální společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ano. Takže pokud se počítá třeba večírek vánoční.

T: Ano, určitě.

R: Takže na ten třeba. Nebo nějaký letní takový jako teambuildingový větší akce.

T: Dostáváte stále pozvánky na nějaká školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené, ať už interně ve vaší společnosti nebo případně i jakoby externě?

R: Nemůžu říct, že bych nějak jako často nebo pořád. Víím, že jsou třeba školení, které si normálně zaměstnanec vybírá a pak na ně chodí, tak to se mě teď netýká. Ale byla jsem třeba na jednom velice kvalitním dvoudenním školení, takže tam jsem tu pozvánku dostala. Takže jsem byla i příjemně překvapená. Ale co se týče teďka školení jako takových, tak ne. Takových těch standardních pro zaměstnance.

T: Můžete trochu jako rozebrat, o jaké školení se jednalo nebo o jaký trénink šlo?

R: Bylo to dvoudenní záležitost. Víím, že to bylo myslím v angličtině a bylo to, co se týká mezinárodních jako vztahů obchodních, takže takové ty rozdíly v kulturách. Teďka úplně přesně nevím název.

T: Takový ty interkulturní...

R: Interkulturní, já nevím, komunikace. Myslím, že to bylo hodně na komunikaci zaměřené, takže komunikace s tím, že to je pro náš byznys takové hodně důležité.

T: Hm, dobře. Máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informovaná o novinkách ve své organizaci?

R: Takže adresu mám, chodí mi i různé... *(přerušeni nahrávání – mobil)*

T: Máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informována o novinkách ve své organizaci?

R: Adresu ano a o novinkách jsem pomocí různých newsletterů také informovaná. A mohla bych se dostat k i k minutes of meeting třeba, kdybych potřebovala, takže ano.

T: Hm, dobře. Tak teď se zeptám, jestli jste byla během rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nabídkou práce, pozice na zkrácený pracovní úvazek, práce na nějakém projektu a podobně?

R: Ano.

T: Můžete to trochu rozvést?

R: Můžu rozvést. Tak první byla jenom práce na dohodu, to bylo po pár měsících, to se mě zeptali, jak to vypadá. A teď nově mi byla nabídnuta i pozice třeba na tříčtvrteční úvazek, kterou jsem ale ještě nemohla z kapacitních důvodů přijmout. Takže ano.

T: Musela... oslovila jste vy sama proaktivně zaměstnavatele s žádostí o nějaké pracovní zařazení během rodičovské nebo to přišlo vždycky prvně jakoby ze strany zaměstnavatele?

R: Já jsem aktivně oslovila ve chvíli, kdy jsem už měla pocit nebo rozmyšlené, že už bych mohla na určitý počet hodin třeba pracovat.

T: Kdybyste tedy mohla popsat během té vaší rodičovské dovolené, jak se vyvíjelo to vlastně vaše pracovní zařazení nebo na kolik hodin jste měla možnost pracovat, případně zhruba jako na jakých projektech?

R: Hm. Pracovala jsem vždy na dohodu zatím, ještě jsem neměla úvazek, takže dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce. Dá se říct, že to byl takový trochu projekt interního auditu, který už byl... bylo vymyšleno, jak to provádět, ale já jsem ho vlastně uvedla do praxe, takže jsem pak udělala různé změny třeba v tom samotném hodnotícím formuláři. A pohybuje... vždycky se to pohybovalo a pohybuje se dejme tomu mezi 20 a 40 hodinami za měsíc. Takže asi takhle zatím.

T: A jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Jak to vnímáte jak ze své zkušenosti, případně zkušenosti svých kolegů?

R: Tam si myslím, že velkou roli hraje, v kterém oddělení pracujete a kdo je váš šéf a jakou jste měla pozici než jste nastoupila na tu rodičovskou nebo potažmo mateřskou nejdřív dovolenou. Takže tam pokud jste někdo, o koho mají zájem, tak jsou ochotni vyjít vstříc, aspoň teda v mém případě a v tom blízkém okolí. Ale pokud jste nebyla třeba, jak to říct, klíčový zaměstnanec, tak tam si myslím, že ty podmínky třeba nejsou úplně zase tak ideální.

T: Dobře. Má váš zaměstnavatel konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti? A pokud ano, tak jestli se týká také právě harmonizace rodinného a pracovního života jeho zaměstnanců?

R: Neviděla jsem prezentaci. Víím, že jenom informační prezentace je, když jdete na mateřskou, ale to si myslím, že se moc netýká pak pracovního zařazení. A jako takhle občas v nějakém newsletteru nebo v nějaké konverzaci se objeví tady to jako ladění toho osobního života s pracovním. Máme třeba firemní školku, ale to by ještě zase bylo na dlouho. Ale určitě je to velký pokrok, protože jsme jedna z mála společností, která ji má. To zda ještě je pak jako možné je využívat nebo za jakých podmínek je další věc. Takže jako takhle, občas se to naťukne, ale že by byla vyložena nějaká jedna prezentace, kde by se to shrnovalo, tak to ne.

T: Dobře. Tak já bych možná rozvinula ty konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče. Jak na rodičovské dovolené tak případně po jejím ukončení. Mohla byste dejme tomu vyjmenovat ty benefity, které se týkají této oblasti?

R: Jestli si správně pamatuju, tak bylo něco málo za narození dítěte? Ale jako ne nějaká závratná částka po zdanění. Ale je to samozřejmě příjemné. A pak už jako vyložena benefity, je teda ta školka, která dejme tomu oproti normální soukromé školce stojí třeba řádově polovinu, dá se říct. Ale pořád ještě musíte nějakou částku platit a není přímo jako u firmy ta školka, takže to je pro mě asi největší překážka, že bych dítě ještě musela někam vozit a pak až teda jít do práce. Ale jinak si úplně nejsem... jako určitě... já beru jako velký benefit to, že je umožněná práce na nějaký buď snížený úvazek a nebo na dohodu. Ale jako nějaký vyložena finanční benefity...

T: Někjaký kafetérie systém nebo home office?

R: Kafetérie systém, to je pravda. (*smích*) To mám i během rodičovské dovolené. Takže to dělá nějakých 6 tisíc bodů za rok, takže to je na různý... já nevím, buď kultura nebo sport nebo i třeba část té soukromé školky z toho jde platit. To jsem teďka úplně zapoměla, toho si vážím. A dokonce během mateřské dovolené mi ještě přispíval zaměstnavatel na důchodové pojištění, což taky beru jako velký benefit. A potom home office, ano, to už trochu bereme asi jako... nebo jako benefit, ale přitom je to obrovský benefit, protože máme vlastně... že mám notebook a že mohu dělat, většinu práce vlastně dělám z domova v době, kdy mně to vyhovuje. Takže když děti spí nebo třeba někdy večer nebo... Takže to je obrovský benefit. Bez toho by to vlastně nešlo. Já bych nemohla dojíždět nějak pravidelně do kanceláře zatím.

T: Když tedy to odhadnete nějak procentuálně, kolik procent času pracujete z domova a kolik procent v kanceláři v tuto chvíli, během rodičovské dovolené?

R: Tak třeba 90 procent z domova a 10 procent v kanceláři.

T: Zkuste jmenovat několik zásadních problémů, třeba pět, které vám... nebo které by vám bránily vstoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené. Co to ztěžuje?

R: To, že nejsou školky veřejně dostupné, takže třeba můj syn, kterému v září byly tři roky, tak nebyl přijat tady v naší části Prahy do školky, takže tam už... už kdybych třeba mohla mít jedno dítě v té veřejné a druhé teda třeba nějak částečně v soukromé, tak tam už by to nějak šlo. Ale jako mít dvě děti v soukromé školce je prostě... absolutně se to nevyplatí. Takže to je asi jako úplně největší problém. Další problém může být, že ten mladší syn ještě ve dvou letech třeba na to, aby šel dvakrát týdně do školky, třikrát maximálně jako OK, ale ještě pořád jsem ho viděla jako moc malinkého a moc vázaného na mě. I když on je podle mě tak zdravě vázaný, ale prostě pořád ještě si myslím, že tu mámu denně... potřebuje být v kontaktu. Takže i tady toto. A to je pak hodně individuální. Tam třeba u staršího syna už by nebyl problém. Ten na mě takhle vázaný nebyl. To je asi... to jsou asi ty největší problémy. Řekla bych, ta veřejná školka prostě, že opravdu nejsou místa, takže se dostanou starší děti... takže i vlastně tříleté dítě... kdybych měla jenom jeho, že jo, tak bych ho musela dát do nějakého soukromého zařízení, protože bych už se vracela do práce v těch jeho třech letech.

T: A kdybyste měla tedy tak nějak shrnout ty podpůrné faktory, které vám pomáhají se vrátit do pracovního procesu?

R: Tak tam...

T: Jako ve vztahu třeba k tomu zaměstnavateli, co vám nabízí?

R: To už trochu možná se budu teďka opakovat, ale určitě laptop, připojení z domu a možnost pracovat vlastně většinu času doma, protože to mám i docela daleko, takže se mi nevyplatí jet třeba na dopoledne, pokud nemám vyložena nějakou schůzku, na které bych chtěla být osobně nebo na které by byla nutná ta osobní přítomnost, takže určitě tady tato podpora. A potom velkou roli hraje to, že manžel je ochotný pohlídat děti třeba, když přijde z práce, nebo si třeba vezme home office a třeba pokryje část odpoledne, kdy oni spinkají, ale někdo je stejně musí hlídat. A potom to, že moji rodiče jsou ochotní hlídat jakýmkoliv způsobem, buď si vezmou dítě nebo třeba přijedou na pár dní sem za námi. Takže... jako ta podpora v rodině.

T: Cítíte se, že vaše práce je oceňována a že váš jakoby finální návrat se s napětím očekává? Cítíte se v roli experta?

R: (*smích*) Tak nechci si nějak extrémně fandit, ale ano. Teď i tím, že byly nějaké v práci třeba personální změny, tak už bylo mi dáno najevo, že příchod člověka, který už měl zkušenosti, který se nějak udržoval ve formě, jak bych to řekla, pracovní, takže je očekáván a i mi bylo řečeno, že kdybych se rozhodla vrátit dřív než před těmi třetími narozeninami syna, takže se mám určitě ozvat a že i když by bylo třeba něco zajímavého z jejich strany, takže se mi zkusí ozvat, jestli se třeba u mě něco nezměnilo. A jestli je moje práce oceňována? Tak od vedení ano a od většiny kolegů si myslím, že taky, protože dostávají určitou zpětnou vazbu na svojí práci. A pak samozřejmě budou kolegové, kterým se třeba nebude líbit, že někdo svým způsobem vlastně kontroluje, provádí audit, takový ale nahodilý, ale každoměsíční, na jejich práci. Takže to se taky vždycky najde... ne u všech budu úplně populární. (*smích*)

T: Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? Já myslím, že už jsme to trochu jako, tady toto téma, nakously. To znamená tedy, pokud máte pocit, že jste odváděla nadstandardní výkony předtím, než jste nastoupila na mateřskou, rodičovskou dovolenou, takže ten zaměstnavatel je potom ochotný vám více vycházet vstříc a nějak vám ty podmínky nastavit tak, jak potřebujete?

R: Hm, určitě, musím říct, že ano. Je to taková... naprosto vnímám, je to i trochu svým způsobem zavazující, protože třeba, když jsem se měla vrátit po těch pár měsících, tak jsem pořád řešila, jestli už jo, jestli už ne. Víím, že to jako bylo chtěný, takže... ale to jsem si možná i já vytvářela sama na sebe takový tlak, jak mám ve zvyku, bohužel. Ale určitě ty podmínky, prostě když o člověka mají zájem, tak jsou ochotní tak nějak být flexibilnější, protože pro toho zaměstnavatele víím, že to není extrémně výhodné mít jakoby snížený úvazek, že to prostě v Česku stojí dost peněz a dost administrativy. Takže jsem si tady toho vědoma a vážím si toho, že ta příležitost tady.

T: Super. Tak možná ještě ke konci trošku filozofické otázky. (*smích*) Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před odchodem na rodičovskou dovolenou, během rodičovské a potom tedy dejme tomu sladění toho návratu? A můžeme to vzít jako životní, pracovní spokojenost, tak nějak jakoby dohromady, když to můžete popsat.

R: No, tak děti byly úplně největší změna v mém životě. Tím, že byly hodně náročný, tak si myslím, že moje spokojenost potom, co se narodily, hodně poklesla. (*smích*) A že ta práce pro mě svým způsobem byla i taková odměna. Takže asi tak. Takže bych řekla, že dejme tomu teď to zase jde hodně do pozitiva, že mám jak práci, tak už dva relativně šikovný kluky. Ale když byli miminka a ještě tím, že jsou rychle po sobě, tak si myslím, že jako... že to bylo těžký období. Že ta životní spokojenost, ač asi bych měla říkat něco jiného, ale že prostě když byli malí, tak jsem moc spokojená nebyla spíš. Nevyspalá a vystresovaná úplně. Asi tak. A teď teda očekávám, jak to bude vlastně za necelý rok, až se budu vracet, už jsem nařkla, že bych chtěla ještě taky snížený úvazek. A aby to nebylo jako, že naráz, že budou děti celý den ve školce, tak abych si ještě jich užila, protože teďka je to s nima fakt bezva. Je to takový příjemný věk, takže už tady... už mi bylo řečeno, že nějakým způsobem to bude možné se takhle domluvit. Samozřejmě ještě... rok je dlouhá doba, takže nic konkrétního nemám přislíbeno. Takže to trošku zase jako bude velká změna pro všechny, že vlastně najednou bude povinnost chodit do školky, bude povinnost chodit do práce, ale zase tam bude možnost třeba těch home office, což mi hodně pomáhá i z toho důvodu, že ta cesta je relativně dlouhá, třeba 45 minut. To ještě tak jako očekávám trošku... mě šimrá v břiše při tom. (*smích*)

T: Tak a poslední otázka. Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Bylo by to tak, jak tomu je teď nebo byste to popsala trošku jinak?

R: Bylo by to hodně podobné jako teď. Jenom bych třeba chtěla, aby děti chodily pravidelně, třeba 3x, 4x týdně na dopoledne do školky a já bych to dopoledne v klidu udělala to, co potřebuju. A pak bych ten zbytek času trávila s nimi. A teď to vypadá tak, že do té školky, do té soukromé teda chodí třeba jednou, dvakrát týdně a ještě to někdy odpadne, takže někdy jako je to náročné, že pak naháním ten čas třeba po večerech nebo právě tím, že přijede mi pohlídat maminka a já můžu třeba dva dny prostě v kuse teda pracovat. Ale naštěstí povaha té práce to umožňuje, ale jako pro sebe sama jako relativně strukturovaný člověk bych radši, kdyby to mělo nějakou pravidelnost a abych věděla, že třeba úterý, středa, čtvrtek každý ráno od osmi do dvanácti můžu zasednout a v klidu si tu svojí agendu a tu svojí náplň práce udělat.

T: Mockrát děkuju za rozhovor.

R: Rádo se stalo.

T: Děkuju.

Respondentka č. 5

T: Dobrý den, Báro. Děkuju, že jste si udělala čas na můj rozhovor k mé diplomové práci na téma Strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené.

R: Ano, dobrý den i vám.

T: Dobrý den. Chtěla bych se vás, Báro, zeptat, u jakého zaměstnavatele jste pracovala než jste odešla na mateřskou dovolenou a jak dlouho?

R: Pracovala jsem ve firmě TOS, je to firma strojírenská a pracovala jsem tam celkem sedm let.

T: Hm, dobře. Chtěla bych se vás zeptat, kolik dětí máte, v jakém jsou věku?

R: Mám jedno dítě, tříletou dceru. A čekám ještě syna, za měsíc se má narodit.

T: Dobře. Kolik let nebo měsíců jste momentálně na rodičovské dovolené?

R: No, tři roky, od narození dcerky, takže tři roky.

T: Hm. Chci se zeptat, co vás... nebo takhle. Jaká byla dohoda s vaším zaměstnavatelem, když jste odcházela na první mateřskou, rodičovskou dovolenou ohledně vašeho pracovního zařazení?

R: Ted' nevím...

T: Ať už během rodičovské nebo po jejím ukončení? Jaká byla jakoby ta prvotní dohoda?

R: Dohoda byla, že mě pouští na mateřskou dovolenou, výhledově na tři roky tak, jak je to běžné u nás v České republice s tím, že jsem vykonávala vedoucí funkci, takže jsem musela být z té funkce odvolána, aby mohl být zase jmenován po mě nějaký nástupce. Ale zaměstnancem té firmy zůstávám jakoby dál na ty tři roky mateřské.

T: Hm. Co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené nebo co by vás motivovalo?

R: Mě nic nemotivuje. Já jsem... (*smích*) Já se nechci vracet před ukončením mateřské do...

T: Rodičovské.

R: Nebo rodičovské do firmy.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ne. Tam se společenské akce moc neprovozují.

T: Dostáváte stále pozvánky na školení nebo nějaké rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené, ať už interní nebo externí?

R: Tam jakoby ne, protože tam se školí nebo vzdělávají lidé buď samovolně a nebo když už je nějaké školení, tak se týká nějakého konkrétního problému v tu danou dobu, která má návaznost na výrobu. Takže to já jako jsem mimo teďka jako.

T: Dobře. Zúčastnila jste se... nebo takhle. Zúčastnila jste se během rodičovské dovolené nějakého školení nebo tréninku?

R: Určitě, co se týče nějakých odborných věcí ohledně strojírenství, tak se tam občas probíraly věci kolem převodovek, hřídelí a tak dále, kolem výroby. Takže ano.

T: Dobře. Máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informována o novinkách ve své organizaci?

R: Ta moje firemní e-mailová adresa nefunguje. Musela být přepsaná na nového kolegu, který mě jakoby zastupuje. A? Co byla další otázka?

T: Jestli jste informovaná o novinkách ve vaší organizaci?

R: Ne, ne.

T: Byla jste během rodičovské dovolené proaktivně oslovena vašim zaměstnavatelem s nabídkou nějaké spolupráce nebo práce na zkrácený úvazek, práce z domova nebo jakékoliv spolupráce?

R: Byla jsem kontaktovaná v tom smyslu, že pokud mě nečekají další mateřské povinnosti, tak by byli rádi, kdybych se vrátila do firmy zase znovu, možná ne úplně na stejnou funkci, ale něco obdobného. Ale jelikož mě čeká ještě další mateřská povinnost, tak bohužel to nedopadlo. Ale nabídku na zkrácený pracovní úvazek jsem nedostala. Jenom na to, že bych mohla... jakoby uvítali by, kdybych pokračovala jakoby normální zaměstnanec.

T: A vy sama jste proaktivně oslovila zaměstnavatele s nějakou konkrétní žádostí o spolupráci?

R: Ne, protože jsem neplánovala se vracet. No, to je všechno.

T: Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele obecně k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Ať už z vaší zkušenosti nebo ze zkušeností některé z vašich kolegyně.

R: Podle mě to tam vůbec nefunguje, že by se rodiče na rodičovské dovolené nechávali zaměstnat u firmy TOS. Většinou až doběhne rodičovská dovolená a člověk už může nastoupit, tak nastoupí, ale ne během rodičovské dovolené.

T: Dobře. Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti? Týká se taková to vlastně sociální zodpovědnost i harmonizace pracovního a rodinného života jeho zaměstnanců?

R: Podle mě nic takového tam není. Nikdy jsem o ničem takovém neslyšela, co jsem pracovala v TOSu.

T: Jak jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče u vašeho zaměstnavatele? Můžete zkoušet prvně vyjmenovat dejme tomu benefity, které máte jako obecně jako zaměstnanec.

R: Obecně, co oni považují za benefity, tak jsou to vesměs stravné, které je z většiny hrazeno firmou. Jsou tam různé příspěvky jakoby v návaznosti na to, jak dlouho člověk tam pracuje, tak dostává nějaké občas, po deseti, po dvaceti letech nějaké prémie za tu oddanost firmě. Mají tam... vyšší funkce mají služební automobily, mají služební telefony. Co ještě? Už si nevzpomínám, je toho určitě víc.

T: Zůstává některý z těch benefitů rodičům, co jsou na rodičovské dovolené?

R: Ještě tam fungují nějaké jakoby půjčky, které jsou i tím pádem pro rodiny, že jo, když jsou... i pro zaměstnance, takže zaměstnanec si tam může od firmy půjčit peníze na různé rodinné záležitosti. Ale to je asi tak všechno, co mě napadá. Možná je toho víc, ale nevzpomenou si.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat třeba pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené.

R: Hlavně to dítě. (*smích*) Dítě, které jakoby nenastoupí ještě do mateřské školky, protože mateřská školka bere děti od tří let. A já nechci řešit jakoby... dávat dítě dřív než ve třech letech někam, takže to je pro mě omezující hlavně tohle.

T: Pokud byste se jako měla zamyslet nad podpůrnými faktory, které by vám pomáhaly vrátit se do pracovního procesu, co by to bylo?

R: Jak to myslíte? Jaké podpůrné faktory myslíte?

T: Třeba hlídání dítěte.

R: Aha, takhle.

T: Doma. Nebo práci z domova nebo práce na dejme tomu zkrácený pracovní úvazek a podobně.

R: Tak jelikož firma nic takového jakoby nenabízí, tak od firmy se toho jakoby nedočkám. A zařizovat si hlídání pro dítě za peníze, když jakoby nemám z vlastní rodiny, tak to jsem nechtěla, takže jsem byla už jakoby od začátku smířená s tím, že budu tři roky na rodičovské dovolené. S tím jsem tak počítala.

T: Dobře. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva, to znamená pokud jste odváděla nadstandardní výkony před nástupem na rodičovskou dovolenou, tak vám potom zaměstnavatel nějakým způsobem vychází vstříc během rodičovské, případně teda vám ulehčuje ten nástup a umožňuje třeba nějaké jako jiné formy pracovního úvazku než je klasický na plný úvazek?

R: Zaměstnavatel tohle nenabízí, teda určitě ne ten můj. (*smích*)

T: Dobře. Cítíte se, že je vaše práce oceňována a váš návrat je s napětím očekávám?
R: Určitě.
T: Cítíte se v roli experta?
R: Necítím se v roli experta, ale myslím si, že jsem za sebou nechala pozitivní dojem a odvedenou práci, takže vím z pohledu zaměstnavatele, že by určitě chtěl, abych tam znovu nastoupila do firmy.
T: Dobře. A kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Můžete se zasnít.
R: Aby děti se vypravily samy do školy a do školky a...
T: A z pohledu toho... jakoby té kombinace práce a rodina?
R: Asi klasický model. Děti ve školce, ve škole a já v práci. To jakoby... nevím, jaký model bych ještě měla chtít jakoby.
T: Tak třeba jako, že byste pracovala 10, 20 hodin týdně.
R: A ne, to neuvažuju. Mně vyhovuje plný úvazek. *(smích)*
T: Dobře. Teď trochu filozofický otázky. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před odchodem na rodičovskou dovolenou a potom během ní, případně jak to vnímáte potom jakoby s nástupem zase do zaměstnání?
R: Aha. No v zaměstnání si určitě člověk připadá vytížený v jiných oblastech než si připadá vytížený v rodičovství. Protože v práci člověk používá víc hlavu a v péči o dítě je to spíš takové, je všechno intuitivní a pocitové. Takže je to... obojí je dost odlišné.
T: Dobře. Tak jo, děkuju, Báro, za váš čas.
R: Ano, taky děkuju, Aneto.
T: Díky.

Respondentka č. 6

T: Dobrý den, Zuzko, děkuju, že jste si udělala čas na můj výzkum do mé diplomové práce na téma Strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené. Jedná se tedy o výzkum, který nějakým způsobem mapuje přístup zaměstnavatelů z pohledu rodičů k ženám, ale samozřejmě i mužům, kteří jsou v současné době na rodičovské dovolené. Já jsem si připravila asi 25 otázek pro vás. Takže budu ráda, když mi podle svého jako... podle své současné situace se pokusíte odpovědět. můžete mi jenom říct, kdo byl vaším zaměstnavatelem nebo je od té doby, co jste tedy nastoupila na mateřskou, rodičovskou dovolenou?

R: Pořád je. Hotel Happy Star. Pracovala jsem jako recepční.

T: Dobře. Děkuju. Zeptám se, kolik dětí máte a v jakém jsou věku?

R: Mám dvě děti, pět a dva roky.

T: Hm. A jak dlouho jste momentálně na rodičovské dovolené?

R: Na rodičovské jsem pět a půl rok.

T: Hm. Dobře. A jaká byla dohoda nebo podmínky, když jste odcházela na mateřskou dovolenou nebo na rodičovskou? Jak jste se domlouvala se svým zaměstnavatelem?

R: V podstatě úplně klasicky. První bylo na tři roky a jelikož jsem potom otěhotněla, tak jsem se domluvila na další tři roky.

T: Dobře. A jak dlouho jste pracovala u vašeho současného zaměstnavatele než jste nastoupila na mateřskou dovolenou?

R: No? Sedm let to bylo? Sedm let.

T: Dobře. Co by vás motivovalo vrátit se do zaměstnání ještě před ukončením rodičovské dovolené?

R: Tak pro mě je to asi nereálné, ale možná spíš upravení pracovní docházky. Kdyby to bylo u mě vyhovující dítě dát do jeslí, do školky, tak jedině to. Ale jinak asi nic.

T: Takže nenapadá vás už něco dalšího, co by vás ještě mohlo motivovat?

R: Ne.

T: Vrátit se před ukončením rodičovské...

R: Jedině tohle mi tam vadí.

T: Hm. Jak reagoval váš nařízený zaměstnavatel na oznámení vašeho plánovaného odchodu na mateřskou dovolenou,

R: V pohodě. Nic neřešil. Bral to úplně normálně lidsky. (*smích*) Nestěžoval si.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ne. To ne. Nebyla.

T: Dostáváte stále pozvánky dejme tomu na školení nebo nějaké rozšiřování kvalifikace během vaší dovolené?

R: Ne.

T: Jak na interní nebo externí?

R: Ne, vůbec ne.

T: Zúčastnila jste se během rodičovské dovolené, nějakého školení nebo tréninku, které bylo organizováno zaměstnavatelem?

R: Taky ne.

T: A máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informována o novinkách ve vaší organizaci?

R: Ne, ne, ne. Vůbec. Ani trošku ne.

T: Byla jste během své rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nějakou nabídkou na spolupráci?

R: Asi dvakrát, ale...

T: O co se jednalo?

R: Výpomocí nebo brigáda nebo nástup zpátky do zaměstnání, ale pro mě nereálné.

T: Hm. A co se týče té brigády nebo nástupu zpátky do zaměstnání, kolik to bylo třeba hodin nebo jaká forma práce?

R: Byl to zástup za nemoc. Na 14 dní. A nástup do práce, tak jelikož neměli už zaměstnance, tak abych zaplnila díru.

T: Oslovila jste vy sama proaktivně zaměstnavatele s žádostí o třeba zkrácený pracovní úvazek nebo nějakou formu spolupráce?

R: Ne, ne, ne.

T: Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené obecně, jak už z vaší zkušenosti nebo ze zkušenosti vašich kolegů?

R: No? Tak to nevím. Myslím si, že spíš jsem... spíš jakoby je proti tomu zaměstnávat takhle zaměstnance s malými dětmi, protože jelikož se pracuje 12 hodin, tak pro ně je to omezení vlastně.

T: Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti? A pokud ano, jestli se týká také právě harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnanců?

R: Asi ne. Nevím o tom.

T: Jaké konkrétní benefity, zaměstnanecké benefity, jak už peněžní nebo nepeněžní, jsou cílené na rodiče na rodičovské dovolené? Nebo obecně na rodiče u vašeho zaměstnavatele?

R: Žádné benefity. (*smích*) Naopak.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené.

R: Pro mě je to jediný.

T: Ať už jak v kontextu s vaším současným zaměstnavatelem, tak obecně klidně.

R: Aha? Tak s mým současným je to ta pracovní doba, 12 hodin pracovat, přes den, přes noc s malými dětmi, to je nereálné. Všeobecně? Tak možná ještě pak nějaké dojíždění do zaměstnání, vzdálenost, kdy dítě je třeba v jiném městě, vesnici. No a finance, větší potřeba pro děti. A potom, aby zaměstnavatel byl flexibilní, když dítě onemocní a hned z toho nedělal nějaký problémy. Mě nic nenapadá.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat nejdůležitější podpůrné faktory, které by vám právě pomohly s návratem do pracovního procesu.

R: To se k tomu budu vracet asi pořád. (*smích*) Přizpůsobit vlastně tu pracovní dobu, protože...

T: Takže ta pracovní doba, to je to zásadní.

R: Hm. Tak jelikož školka nebo i škola má nějakou otevírací dobu, od šesti do čtyř, a když je pracovní doba 12 hodin a ještě se dojíždí, tak v podstatě se to... neexistuje, aby se vyzvedlo dítě ze školy nebo ze školky.

T: Napadla vás nějaká jiná forma spolupráce se zaměstnavatelem než bylo vlastně na vaší původní pozici, která je takhle časově poměrně jako nevhodná pro...

R: Tak mně by se hodilo buď zkrácený úvazek, což jemu by se zřejmě asi určitě nelíbilo. A nebo potom jiná pozice. Že by mi nabídli jinou pozici.

T: Jaké pozice jsou tam k dispozici nebo co by bylo... co byste si představovala?

R: Pak ještě bych mohla nastoupit jako účetní a nebo jako provozní hotelu, kde by byla upravená ta pracovní doba na těch 8,5 hodiny, což je klasika. To by vyhovovalo potom i mně.

T: Myslíte, že něco takového by zaměstnavatel nabídl proaktivně nebo byste si o to musela požádat?

R: No? (*smích*) Na požádání by možná to i nabídl a sám by to nabídl asi, kdyby neměl tam toho zaměstnance. Kdyby někdo z toho...

T: Kdyby zrovna hledal.

R: Z kolektivu někdo vypadnul, tak by hledal, tak asi ano.

T: Hm. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená pokud máte pocit, že jste odváděla nadstandardní výkony před nástupem na mateřskou dovolenou, že se následně zaměstnavatel snaží vycházet vstříc právě i jakoby vám, když máte vlastně svým způsobem jakoby omezení v těch dětech z pracovního hlediska?

R: Rozumím. Myslím si, že ano. A kdyby to jen trochu šlo, takže by to tak i bylo. Ale i on vlastně má nějaké... jelikož řídí hotel a má i další zaměstnance, tak nemůže ustupovat jenom jednomu.

T: Cítíte, že vaše práce byla oceňována a váš návrat se s napětím očekává?

R: (*smích*)

T: Cítíte se v roli experta na své pozici?

R: (*smích*) Ano. (*smích*) Vtipná otázka. Ano, ale každý je nahraditelný.

T: Dobře. Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Můžete se zasnít.

R: (*smích*) Tak ideální. Pracovat 8,5 hodiny v místě bydliště, kde jsou blízko školy, školky. Spojit vlastně ten rodinný život s tou prací.

T: Ještě něco?

R: Finančně ohodnoceno. (*smích*) A vlastně i vstřícný přístup toho zaměstnavatele. Takže to by bylo úplně ideální. Mně stačí málo. (*smích*)

T: Super. Tak ještě trošku takový filozofický otázky. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před nástupem na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou a během ní? Jak to vnímáte?

R: Tak já jsem nenáročný člověk, takže jsem v podstatě spokojená s tím, co mám. I s tím, co bylo, i s tím, co je. No a neměnila bych nic.

T: Výborně. Co se týče pracovní spokojenosti, jak se vyvíjela vaše pracovní spokojenost před odchodem na mateřskou, rodičovskou dovolenou, během ní a jakoby v současné době, jak to vnímáte?

R: Tak před odchodem musím říct, že po těch sedmi letech už jsem měla takový ten pocit ne úplně vyhoření, ale už taková ta automatizace práce. A s tím nástupem na rodičovskou dovolenou, tak to už byla změna velká. A teď po těch pěti a půl letech už by možná to taky chtělo nějakou změnu. (*smích*)

T: Takže takový jako přirozený vývoj.

R: Ano.

T: Super. Tak jo, mocrát děkuju za váš čas. Díky.

R: Taky děkuju.

Respondentka č. 7

T: Dobrý den, Báro, moc děkuju, že jste si udělala čas na náš rozhovor kvůli vlastně mému výzkumu do diplomové práce týkající se tedy strategií zaměstnavatelů v zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. A já bych vás v tuto chvíli chtěla zdržet a položit vám asi 25 otázek, které se týkají tedy v podstatě harmonizace rodinného a pracovního života. Můžete mi jenom krátce říct, pro jakou společnost tedy pracujete?

R: Pracuji pro společnost Teradata.

T: Tady v Praze?

R: Ano.

T: A kolik dětí máte a v jakém jsou věku?

R: Mám jedno dítě a momentálně 8 měsíců.

T: Chtěla bych se zeptat, kolik měsíců jste tedy momentálně na rodičovské dovolené?

R: Na rodičovské dovolené jsem 3 měsíce.

T: Kolik měsíců jste tedy zpátky v pracovním procesu?

R: Také 3 měsíce.

T: Výborně. (*smích*) Takže tady se budeme určitě bavit o sladování.

R: Ano.

T: Jak dlouho jste u vašeho zaměstnavatele pracovala, než jste nastoupila na mateřskou dovolenou?

R: U Teradaty 4 roky.

T: A jak se vyvíjela vaše životní spokojenost na rodičovské dovolené a vlastně teď po jejím ukončení? Jak to vnímáte?

R: Tak musím říct, že jsem byla velice mile překvapená, jak se můj zaměstnavatel ke mně zachoval. Tím, že mi vlastně umožnil ještě předtím, než jsem nastoupila vlastně na mateřskou, že jsme měli dopředu domluveno tím, že se můžu vrátit po půl roce a pracovat z domu a na částečný úvazek, aniž bych docházela do práce a aniž bych měla pevnou pracovní dobu.

T: Takže už dokonce před nástupem na mateřskou dovolenou jste měla možnost pracovat třeba i z domova?

R: Přesně tak.

T: Dobře. Můžete srovnat vaši životní spokojenost na rodičovské dovolené versus v zaměstnání před tím nástupem? Vlastně před odchodem na mateřskou, rodičovskou?

R: Jako jak se cítím?

T: Jak se cítíte.

R: Jak se cítím? Tak po půl roce, když je člověk jenom doma s dítětem, je to samozřejmě úžasné. Ale potom zjistí člověk, že by chtěl taky nějakou interakci s někým jiným, s dospělým, než jenom s dítětem, takže já jsem si tohle to našla jako perfektní mix a kombinaci dítěte a mojí kariéry a života vlastně zase zpátky v korporaci.

T: Výborně. Dobře. Teď se možná zeptám, co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením vlastně rodičovské dovolené?

R: Motivuje mě to nebo motivovalo mě od začátku, že za prvé jsem nechtěla vypadnout úplně nebo odejít úplně vlastně z toho tématu, které jsem vlastně dělala předtím, než jsem šla na mateřskou. A jednak, že jsem chtěla právě mít takovou tu... mix mezi dítětem a zpátky v práci a interakci vlastně s dospělými lidma a vlastně starání se o rodinu.

T: Hm, takže je to čistě dáno jakoby tou touhou udržet si kvalifikaci nebo jsou tam ještě nějaký jiné motivy?

R: Určitě kvalifikaci, určitě to, že jsem v práci byla se zaměstnavatelem a práci, kterou dělám, jako spokojená, která mě naplňovala. A hodně, jak říkám, i osobní důvod, abych vlastně měla jak rodinný život, tak zároveň i zpátky svůj korporátní život, ať už je to finanční, tak zároveň, říkám, ten život, kterej jsem měla předtím, než jsem vlastně porodila.

T: Dobře. Jak reagoval váš nadřízený, zaměstnavatel, na oznámení vašeho plánovaného odchodu na mateřskou dovolenou?

R: Můj zaměstnavatel nebo vlastně tím, že reportuju do Ameriky, kde opravdu neznají možnost být na mateřské dovolené až tři nebo čtyři roky, tak tohle to velice uvítal, že bych se chtěla vrátit po půl roce, takže určitě veliké dobré překvapení a vlastně souhlas na obou stranách.

T: To znamená, že by tedy ale úplně nesouhlasil s tím českým přístupem, kdybyste chtěla zůstat třeba tři nebo čtyři roky?

R: Nevím, jestli nesouhlasil, tam by v podstatě spíš bylo to, že by tu jiná možnost neměli, ale určitě vím, že by to tolerovali a byli by rádi za mě. Ale každopádně tím, že oni vlastně tohle to neznají jako v americkém systému, tak půlrok pro ně byl něco, co vlastně i oni v Americe většinou mají nebo... jde na mateřskou dovolenou a pak se vrací do práce.

T: To znamená, že vy jste to v podstatě iniciovala? Ten jakoby návrat po šesti měsících nebo spíše ten zaměstnavatel jako takový?

R: Já sama jsem s tím přišla.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ano, byla a pár jsem jich taky navštívila.

T: A o jaké akce se jednalo?

R: Byly to akce, jak jsou... třeba máme čtvrtletní schůzky vlastně celofiremní nebo zároveň i osobní, co se týká lidí nebo mých kolegů v práci, s kterými se setkáváme i vlastně po práci.

T: Dobře. Ale ty oficiálně organizované zaměstnavatelem tedy, které byste mohla vyzdvihnout?

R: Hm, tak ať už to jsou čtvrtletní review Teradaty, kterým směrem se zaobírá, jaké jsou nové inovace, jaké jsou nové nápady, transition, tak takové věci. Nebo i přijela vlastně moje šéfová, která vlastně sídlí v Americe, tak byla navštívit Evropu, takže se zastavila i v Praze a s tou jsme se taky setkali.

T: Takže i vlastně jako s nadřízenou jste měla možnost se setkat?

R: Přesně tak.

T: Během té doby. Hm. Dobře. Dostáváte stále pozvánky na školení nebo případně rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené? A to jak interní, tak případně externí?

R: Nedostávám, ale to jsme nedostávali ani když jsem byla jako na plný úvazek v rámci Teradaty.

T: Takže tam nebylo příliš možností jako nějakých školení nebo rozšiřování kvalifikace? Ani jakoby... ani organizovaných, ani případně z vašeho podnětu?

R: Ne, ne, takže jediné ty, které jsem si já sama zařídila, tak to je něco, co samozřejmě stále dělám. Je to jednou za měsíc a třeba z Velké čtyřky nebo na nějaký ten CzechInvest, když jsou různé workshopy nebo komentáře k novým imigračním věcem, co se týká ohledně České republiky. Nebo daní a tak dále. Tak jsem na pár přednáškách byla, ale jinak takhle ne.

T: Ale že jste to sama iniciovala a vyhledala jste si ty informace o těch školeních nebo workshopech a potom jste se tedy toho účastnila?

R: Já mám stále přístup ke svému počítači a svému pracovnímu e-mailu, takže vlastně ty pozvánky, které mi chodily ještě předtím, než jsem nastoupila na mateřskou, tak mi stále chodily, takže... A já si pořád, i v rámci mateřské jsem si kontrolovala občasné e-maily, takže díky tomu jsem o tom věděla.

T: Dobře. A pokud je to tedy placené školené, jako že předpokládám, že asi ano, tak zaměstnavatel je ochotný to zaplatit?

R: Hm. Žádné z toho nebylo placené školení.

T: Nebylo, hm.

R: Ani předtím nebylo.

T: Takže spíš je tady, kde to není zatížené jako nějakou platbou.

R: Ne.

T: Dobře. Pokud tedy se budeme bavit ještě o těch školeních nebo trénincích, které jste si sama identifikovala, kolik jich bylo zhruba během toho období rodičovské dovolené?

R: Asi tři bych řekla.

T: Během tedy půl roku?

R: Půl roku.

T: Dobře. A máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informována o novinkách ve své organizaci?

R: Ano.

T: Jakého charakteru jsou ty informace?

R: Globální, to znamená opět Teradata, jaké jsou novinky v rámci Teradaty a v jakém odvětví nebo jaké klienty Teradata momentálně má, jaké zákazníky, transition, nevím, jak to mám říct v češtině, nebo nové nástupy nebo výměna lidí na nějakých vysokých pozicích, takže úplně to samé, co jsem měla... vlastně dostávala předtím a tak dostávám stále.

T: Hm, dobře. A byla jste během své rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nabídkou práce na zkrácený pracovní úvazek?

R: Ne, protože tohle to bylo zajištěno ještě předtím, než jsem na tu mateřskou šla. Na rodičovskou.

T: Takže to bylo zkrátka domluveno ještě předtím, než jste šla na mateřskou dovolenou a jako zůstalo... ta domluva... tak, jak jste se domluvili, tak zkrátka to proběhlo?

R: Tam u toho zůstalo, přesně tak.

T: Můžu se tedy zeptat, jak ten zkrácený pracovní úvazek probíhá a kolik je to tedy hodin týdně nebo měsíčně?

R: Takže vlastně je to na poloviční úvazek s tím, jak už jsem se zmínila, nemám fixní pracovní dobu. Spíš se tu jedná o takové různé projekty, které si vždycky s mojí šéfovou řekneme, kdy má každý ten projekt nějaký deadline. A podle toho já vlastně ten deadline musím jako... ale jestli to udělám během týdne, jestli za týden budu pracovat 20 hodin, další týden budu pracovat 10 hodin, další týden 40 hodin, to už je jenom na mně. Ale prostě musím dodat to, na čem jsme se domluvily.

T: Takže je to spíš taková projektová práce, dá se říct?

R: Přesně tak.

T: Teď taková obecnější otázka. Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele v zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Obecně jak ji vnímáte jak ze své zkušenosti, tak ze zkušenosti vašich kolegyně?

R: Ze zkušenosti mých kolegyně nebo tak, jak to vnímám já, si myslím, že velice dobrá tím, že Teradata už všeobecně je vlastně zaměstnavatel, který umožňuje lidem pracovat z domu, takže s tím opravdu problémy nemá. A mám pár svých dalších kolegyně, které na té mateřské jsou, mají také neustále svůj počítač, přístup k pracovním e-mailům, jsou také stále zvány na různé ty akce, ať už jsou firemní oficiální nebo neoficiální. Takže si myslím, že ten přístup je velice výborný.

T: Kromě práce z domova nebo zkráceného úvazku je tam ještě... jsou tam ještě nějaké další dejme tomu aspekty, které vám pomáhají při tom sladování toho rodinného pracovního života?

R: Určitě tak, jak říkám, ta flexibilita té pracovní doby, taky to, že můžu pracovat vlastně z domu, nemusím chodit do práce. Na druhé straně člověk občas rád odejde z domu a jde do práce, a to taky, že vlastně nebydlím daleko od svojí práce, což je taky určitě velký bonus.

T: Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti? A týká se případně tato sociální zodpovědnost také harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnanců?

R: Možná ano, ale nevím o ničem. Nevím.

T: Dobře. Takže není to nějak oficiálně komunikováno?

R: Nevím o ničem. Možná to určitě v nějakých směrnících globálních něco takového máme, ale je to spíš z mojí strany to, že jsem si to nečetla nebo že jsem se na to pořádně nepodívala.

T: Hm, dobře. Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity? Ať to... jak už tedy peněžní či nepeněžní, o těch jsme už samozřejmě trochu hovořily, které jsou cílené na rodiče, na rodičovské dovolené a po jejím ukončení u vašeho zaměstnavatele?

R: Benefity? Hm. Jako takové konkrétní benefity nemáme, ale myslím si, že jeden určitě z těch benefitů je to, a to je ta flexibilní pracovní doba a pracování z domova. To si myslím, že je ten největší benefit, který určitě všichni ocení.

T: Máte například mateřskou školku?

R: Nemáme.

T: Váš zaměstnavatel?

R: Ne.

T: Případně příspěvky na mateřskou školku?

R: Nemáme.

T: Dobře. Tak teď se vás zeptám. Jmenujte pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené.

R: Tak tím, že to bylo domluveno předem a nějakým způsobem mi to vyhovuje, tak z mojí strany problémy nevidím. Pět problémů? Co bych asi viděla...

T: Myslím třeba i z toho jakoby současného osobního jakoby života, jo? Jako z toho rodinného.

R: Jo, chápu.

T: Co vám to znepříjemňuje, i tu práci na poloviční úvazek?

R: Tak mně to až tak úplně nezpříjemňuje... mně to nevádí, protože jsem se sama rozhodla vlastně se vrátit zpátky a důvody, které jsem uvedla, proč jsem se chtěla vrátit zpátky, mi naprosto vyhovují. A jediné je to, že možná někdy, když jsou třeba nějaký projekt, na kterém pracuju a dejme tomu, že ten deadline je velice krátký nebo zrovna můj malý chlapeček má nějaké problémy, tak je to trošku stresující. Ale jinak z mé strany nevidím žádný velký problém nebo nějaké překážky.

T: Takže třeba, co se týče podpora rodiny nebo partnera, je to něco, co vám spíše pomáhá nebo právě komplikuje?

R: Určitě. A to byl taky důvod, proč jsem se taky mohla vrátit, protože mám velkou podporu svého partnera, který má taky možnost zpracovat z domu a mít pracovní dobu flexibilní, takže... a velice mi pomáhá se vším, takže se o vlastně domácnost a dítě dělíme v podstatě padesát na padesát, plus máme prarodiče, kteří hodně rádi často přijedou a starají se.

T: Výborný. Takže to by bylo k těm podpůrným faktorům tedy.

R: Hm, určitě.

T: Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva, to tedy znamená, že pokud jste odváděla nadstandardní výkony před nástupem na mateřskou, rodičovskou dovolenou, zaměstnavatel vám nyní vychází vstříc během a po rodičovské dovolené?

R: Myslím si ano. A důvod je ten, když jsme se vlastně dopředu domlouvali, co se týká mého návratu a vlastně flexibilní pracovní doby, kdy nemám vlastně od, já nevím, od devíti do dvou hodin, tak byl ten aspekt, že vlastně... už vlastně předtím, než jsem otěhotněla, jsem měla velice samostatnou práci a byl na mě spoleh. A tím si myslím, že vlastně mi bylo umožněno, abysme takhle se mohli domluvit na takovéhle flexibilitě.

T: Znamená to, že dejme tomu z vaší zkušenosti, pokud pozorujete situaci jiných kolegyně, kde například nebyla taková spokojenost s jejich výkonem předtím než odešly na mateřskou, byla ta ochota zaměstnavatele nižší potom se domluvit na případné zkrácené pracovní úvazky nebo práci z domova?

R: U mých kolegyně spíš bych to viděla tak, že byla nutnost do té práce docházet a mít tu pracovní dobu pevnou.

T: Takhle to bylo nastaveno zaměstnavatelem?

R: Takže takhle to bylo nastaveno zaměstnavatelem. A myslím si, že dva aspekty tam jsou, jednak ať už je to spokojenost nebo nespokojenost zaměstnance vůči zaměstnavateli, tak je i ta náplň té práce. Takže tím, že moje náplň práce je opravdu ta, která se dala udělat, že nemusela mít pevnou pracovní dobu, tak to pro mě taky bylo mnohem jednodušší.

T: Hm, rozumím. Dobře. Cítíte, že je vaše práce oceňována a váš návrat se s napětím očekává? Cítíte se v roli experta?

R: Částečně ano, a také tím, že než jsem odešla vlastně na mateřskou, rodičovskou, tak vlastně za mě nebyla náhrada. Takže moje náplň práce se rozdělila mezi pár lidí, mezi i pár zemí, takže určitě už jenom z toho, že vlastně nehledali žádnou náhradu za tu dobu, co bludu pryč.

T: Čekají na vás v zásadě.

R: A čekají na mě.

T: Dobře. Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Tak jak je tomu nyní nebo...

R: Asi by to vypadalo tak, jak je to nyní. Momentálně. Opravdu...

T: Jak je to nyní.

R: Přesně tak. Opravdu si nemám na co stěžovat a jsem hrozně ráda za ty možnosti, ať už je to jednak z mého zaměstnavatele pohledu, tak určitě z rodiny, která mě velice podporuje. A díky tomu vlastně si opravdu nemůžu na co stěžovat. Akorát to, že když mám někdy noci, které mi dítě probere a já jsem nevyspaná. (*smích*)

T: Dobře, výborně, moc děkuju.

R: Nemáte zač, bylo potěšením.

Respondentka č. 8

T: Tak dobrý den, Lenko, děkuju, že jste si udělala čas na můj rozhovor. Já dělám v podstatě diplomovou práci na téma Strategie zaměstnavatelů v zaměstnávání žen na mateřské dovolené nebo respektive na rodičovské dovolené a po jejím ukončení. A děkuju, že jste si udělala chvilku času. Chtěla bych se vás zeptat zhruba na 25 otázek, které souvisí tady s tímto tématem. První otázka naprosto zásadní. Kolik máte dětí a v jakém jsou věku?

R: Já mám zatím jedno dítě. A je jí rok.

T: Dobře. A ještě úplně základní otázka. V jaké firmě pracujete nebo respektive z jaké firmy jste odcházela na rodičovskou?

R: Já vlastně jsem odcházela firmy, která se věnuje... vlastně klinickým hodnocením výzkumu. Akorát, že ta administrativní část.

T: Dobře. Ta společnost se jmenuje?

R: Neox.

T: Neox. Hm, dobře. Můžu se zeptat, kolik měsíců nebo let jste byla v pracovním procesu u této společnosti předtím, než jste odešla na mateřskou?

R: Asi dva roky, jakoby první rok jako asistentka a pak jako koordinátorka.

T: Hm, dobře. Chci se zeptat, jak váš zaměstnavatel reagoval na to, když jste mu oznámila, že tedy budete odcházet na mateřskou dovolenou a jaká byla třeba prvotní dohoda o vaší případné spolupráci?

R: No vlastně v první řadě, tak já jsem se stěhovala jakoby z města působení té firmy, takže jakoby jsem dostala snížený úvazek, ale... A vlastně místo výkonu práce mi bylo přiblíženo jako k mému novému bydlišti, ale jakoby dohodli jsme

se přátelsky, dohodli jsme se, jak on si to představuje, jak já si to představuje, jak by to muselo být, abysme jakoby co nejbližší oboustranné spokojenosti.

T: Takže jak vypadala ta vaše práce během toho těhotenství? Měla jste možnost pracovat dejme tomu z domova nebo nějaké jiné formy práce?

R: No, tahle práce je většinou hodně jakoby o cestování, ale takže jsem jakoby částečně jsem jezdila vlastně na ty nemocnice, do těch nemocnic a částečně jsem pracovala z domu.

T: Dobře. A kolik hodin týdně zhruba jste pracovala během v průběhu těhotenství?

R: No většinou se to vešlo do toho půlúvazku, takže vlastně jakoby čtyři hodiny denně, když to vezmu průměr.

T: Výborně. Zeptám se možná, jak se vyvíjela vaše životní spokojenost během tedy... nebo jestli můžete srovnat nějakým způsobem svojí životní spokojenost během toho pracovního procesu? Před nástupem na mateřskou a potom po nástupu, kdy vlastně jako jste v tuto chvíli na rodičovské dovolené.

R: No, na jednu stranu je to z finančního hlediska, tak to byl jako že pokles, protože vzhledem k tomu půlúvazku, ale na druhou stranu to byl takový časový... časová úleva to byla hodně. Že nebylo tolik stresu tím, že bylo méně práce, tak prostě to bylo jako víc odpočinkové. A vzhledem k začátku mojí mateřský, tak jsem to jako ocenila spíš takhle, jako v tomhle stavu.

T: Super. Možná se zeptám, tohle byla ta životní spokojenost. A teď jak se vyvíjela vaše pracovní spokojenost vlastně předtím, než jste odcházela na tu rodičovskou dovolenou a teď ve chvíli, kdy tedy jste na rodičovské dovolené?

R: No, myslím si, že jakoby se člověk o hodně rychleji osamostatní, protože přece jenom už nemá takový přístup ke všem těm informacím nebo vlastně... jako samozřejmě máte třeba po telefonu, ale jakoby víc jednat... jsem musela sama jednat s těmi lékaři a bylo to takové trochu víc... trochu větší... trochu...

T: Autonomie nebo svoboda v rozhodování?

R: No, taky, jako... no, nepřídu na to. Svoboda rozhodování, jako že... větší... no, svoboda rozhodování.

T: Možná se zeptám, co se týče komunikace s vaším nadřízeným? Kdybyste srovnala tedy předtím, než jste odešla na rodičovskou dovolenou a teď během dejme tomu rodičovské dovolené, jak se to vyvíjelo?

R: To bylo stejné.

T: Stejně.

R: No, stejně, jako že když jsem potřebovala, tak mi poradil nebo mě odkázal prostě, kam jsem potřebovala. Já myslím, že spolupráce byla stejná z mého pohledu.

T: Takže máte pocit, že to úplně neovlivnilo ten váš jakoby stav, že jste na rodičovské dovolené?

R: Ne.

T: Dobře. Zeptám se, co vás motivuje vrátit se do zaměstnání ještě před ukončením rodičovské dovolené?

R: No, rozhodně výdělek navíc, protože přece jenom když jako nemám chůvu nebo babičku, která by hlídala malou, tak pořád je to prostě takový příspěvek do rodinného rozpočtu.

T: Dobře. Je tam třeba ještě něco dalšího, co vás motivuje se vrátit dříve?

R: No možná sociální kontakt s lidmi. Ta mateřská je přece jenom taková lehce klaustrofobní. (*smích*)

T: Dobře. Zeptám se, byla jste někdy pozvaná na nějakou společenskou akci pořádanou zaměstnavatelem během vaší rodičovské dovolené?

R: Ano, byla, ale bohužel jsem se jí stejně nemohla zúčastnit, ale pozvaná jsem byla.

T: A o jakou akci se zhruba tak jednalo?

R: O vánoční večírek.

T: O vánoční večírek, hm, dobře. Dostáváte stále pozvánky například na školení nebo rozšiřování kvalifikace, tréninky během vaší rodičovské dovolené?

R: Ano. A vlastně tréninky a ty školení, které jsou online, tak jako že můžu absolvovat, ale když jsou to školení v rámci přednášek třeba na nějaké fakultní nemocnici, tak tam bývám taky zvaná, ale těch už se nemůžu zúčastnit.

T: Rozumím. Takže spíš tedy ty online některé kurzy.

R: Ano, přesně tak.

T: Dobře. A konkrétně tedy kolikrát jste se během toho období jednoho roku, kdy jste vlastně na rodičovské dovolené, zúčastnila nějakého školení nebo tréninku?

R: 3x.

T: Dobře. A máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a jste informovaná o novinkách v organizaci?

R: Vlastně za dobu té rodičovské dovolené, tak vlastně to ne, to jsem byla jako vyložena na rodičovské dovolené a se zaměstnavatelem jsem byla v minimálním kontaktu nebo potažmo ve vůbec žádném. Ale po dobu jakoby před porodem, tak tam jo, tam ano. Tam jsem jakoby dostávala, to jsem byla vlastně 100 procent, no 95 procent jsem byla informovaná.

T: Dobře. Potom vlastně při tom pobytu už na té rodičovské dovolené, byla jste nějak proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nabídkou práce, ať už projektové jednorázové nebo dejme tomu na nějaký částečný úvazek nebo práce z domova?

R: Tam to takhle nefunguje. Tam, kdybych já si řekla, že... jako kdybych měla zájem o další nástup, tak oni by pro mě vlastně... znovu by mě vybavili jakoby majetkem firmy a začali by mě zařazovat tady do těch projektů. Ale vzhledem k tomu, že... když jakoby ode mě nebude žádná jakoby iniciativa, tak oni vlastně to berou pořád jako tak, že jsem na rodičovské dovolené a tím pádem pro mě jakoby nepoužitelná.

T: Dobře. A vy sama oslovila jste proaktivně zaměstnavatele právě s žádostí o pracovní zařazení nebo nějaký zkrácený úvazek během rodičovské dovolené?

R: Zatím ne.

T: Nebo plánujete to?

R: To si ještě nejsem jistá. To záleží, jak to bude se vyvíjet doma nebo jestli třeba uvidím, že malá je hodně nemocná, tak pro mě vůbec nemá cenu prostě se někde angažovat. Ale když bude jako všechno probíhat vlastně jakoby vyložena jakoby ve zdraví, tak bych určitě uvítala nějaký menší úvazek.

T: Super. A obecně, když se na to podíváte, jaká je strategie vašeho zaměstnavatele v zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené a potom tedy po ukončení rodičovské a ten návrat? Jak se na to díváte?

R: Vždycky se to dá domluvit. Jako že když třeba maminka, tak by chtěla jakoby pracovat, tak vždycky vlastně si může vzít kratší úvazek a může vlastně pracovat na projektech, které jí jsou přiděleny.

T: Dobře. Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci v sociální zodpovědnosti, to znamená tedy nějaké projekty nebo aktivity, které jsou nějakým způsobem sociálně prospěšné? A zda se to týká právě i zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené nebo... a po jejím ukončení tak, aby to bylo samozřejmě pro ty zaměstnance nebo pro ty maminky dejme tomu jakoby nějakým způsobem výhodné, přijatelné?

R: Asi nechápu moc otázku. Jak to myslíte?

T: Jestli třeba váš zaměstnavatel má ještě nějaké další projekty, které by jakoby naplňovaly nějakou tu sociální zodpovědnost vůči...

R: Já moc nechápu ten výraz tý sociální zodpovědnosti.

T: Jestli třeba zaměstnavatel iniciuje nějaké programy darování krve nebo část zisku dává na dobročinné účely nebo právě umožní maminkám, které se chtějí vrátit z rodičovské dovolené, právě zkrácené úvazky, sdílená pracovní místa nebo... Jo? Jestli jim to nějakým způsobem usnadňuje ten návrat?

R: No tady ty zkrácené pracovní úvazky a vlastně to poslední, co jste říkala, tak to jo, ale ten zbytek prostě nejsem úplně jistá, ale nejsem si toho vědoma, že by něco takového poskytoval.

T: Dobře. Ale co se týče vycházení vstříc těm rodičům, tak to tam jako, to je možné pozorovat, tuhle iniciativu, jo?

R: Ano, ano.

T: Dobře. Tak a jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity cílené na rodiče na rodičovské dovolené a po jejím ukončení u vašeho zaměstnavatele? Je tam něco extra?

R: Akorát jakoby jsou různé třeba nabídky na dětské tábory, ale ty jsou vlastně hrazeny jakoby rodiči, akorát, že vlastně čím víc tam jede jakoby těch dětí, tak tím je samozřejmě levnější. Ale benefit jako takový přímo jenom pro rodiče, tak ten neposkytuje.

T: Mateřskou školku náhodou nezřizuje?

R: Ne. Vůbec.

T: Dobře. Tak. Teďko se vás zeptám, zkuste jmenovat tak pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené?

R: No, hlavně zdraví toho dítěte. A další vám asi neřeknu. (*smích*) Jako nenapadá mě nic.

T: Co je problém? Třeba logistika, dojíždění.

R: No samozřejmě, tak samozřejmě ta doprava, protože ta kancelář je docela daleko, ale spíš... říkám, všechno se týká toho dítěte. Kdybych třeba jakoby dala malou do školky, tak když by se něco stalo, tak prostě já pro ni nepřijedu, protože jsem hrozně daleko. A jakoby přítel taky jako je vlastně... není jako úplně pořád dostupný. A určitě jako ta cesta by byla náročná. Říkám, všechno se týká toho dítěte, že prostě... navíc jako mám trochu strach ze ztráty toho kontaktu s tím dítětem, že vlastně tři roky je hrozně brzo, a teďka to dítě, když uvidí, že prostě ve třech letech už máma jakoby není tady jenom pro něho, tak to taky není úplně jako podle mě takové zdravé pro ty děti.

T: Dobře. A teď zase naopak, když se na to podíváme. Pět důležitých jakoby podpůrných faktorů, které by vám pomohly vrátit se do toho pracovního procesu ještě během rodičovské?

R: No jak jsem říkala, finanční zázemí, sociální kontakt s kolegama, nové informace vlastně k oboru nebo teoreticky v jakýchkoliv oborech. No, víc už taky asi nevypotím. (*smích*)

T: Třeba někdo, kdo by se o to dítě postaral? Taky by to pomohlo nebo spíš tohle není... nevidíte...

R: No to určitě, kdyžby vlastně, jak jste říkala, kdyby ta firma měla mateřskou školku, tak by to určitě jako bylo... byla by to známka na půl, proč se vrátit.

T: Super. Cítíte, že vaše práce pro tohoto zaměstnavatele byla oceňována a váš návrat se s napětím očekává?

R: No, s napětím určitě ne, ale že byla oceňována, tak to...

T: Cítíte se v roli experta?

R: Tak to určitě ne. (*smích*) Ale jako říkám, že jako bych byla nějak očekávána, tak to asi ne. Ale jakoby cítila jsem, že s mojí prací je můj zaměstnavatel spokojený.

T: Dobře. Máte třeba zkušenost z vaší společnosti, že některá z vašich kolegyně, ať už na vaší nebo jiné pozici, se vrátila velmi brzo zpátky do zaměstnání?

R: Nevybavuju si. Myslím, že většina těch matek má právě, říkám, co nejděl být s těmi dětmi prostě, pokud je možné, no.

T: Dobře. Tak a teď zkuste se zamyslet, kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo? Ta harmonie, ten balanc.

R: Tak já si myslím, že nejideálnější...

T: Teď myslím během toho období těch prvních třech let té rodičovské dovolené?

R: No, tak to asi nějaká práce doma vyloženě, teda ne asi to vyjíždění do těch nemocnic, maximálně tak 2x do měsíce třeba nebo jako hodně málo. A většinu té práce doma. A vlastně říkám, když firma poskytuje třeba notebook nebo jakoby majetek firmy, tak je to vlastně... třeba když dítě spí nebo takový, tak se dají stihnout... dá se stihnout docela dost věcí.

T: Takže třeba i co se týče té náplně práce, že byste neměla už na starosti kompletně celou tu agendu, ale jenom část té agendy?

R: Ano, přesně tak.

T: Jo. Super. Děkuju moc.

R: Já vám děkuju za pozvání.

Respondentka č. 9

T: Dobrý den, Moniko. Děkuju, že jste si udělala čas na můj rozhovor týkající se mé diplomové práce ohledně strategie zaměstnavatelů v zaměstnávání žen na rodičovské dovolené, případně po jejím ukončení. Mám pro vás... připravila jsem si pro vás asi 25 otázek tak dejme tomu na 20 minutek. Chtěla bych se zeptat pro začátek, v jakém sektoru jste pracovala předtím, než jste odešla na rodičovskou dovolenou a jak dlouho?

R: Hm. Takže sektor, tak asi jakoby rovnou řeknu to zaměstnání.

T: Ano.

R: Učitel nebo učitelka prvního stupně, šest let.

T: A to znamená, že tedy šest let jste pracovala na...

R: Na stejné pozici.

T: Ve školství na stejné pozici než jste odešla na rodičovskou, mateřskou dovolenou.

R: Jo.

T: Můžu se ještě zeptat...

R: S jedním přerušením, ale to asi nehraje jako roli, s ročním přerušením.

T: Jasně. Můžu se ještě zeptat, kolik máte dětí a v jakém jsou věku?

R: Dvě děti, rok a tři čtvrtě a tři a půl.

T: Dobře. A momentálně jste na rodičovské dovolené jak dlouho?

R: Od začátku? Na mateřskou dovolenou jsem šla v srpnu 2013. Takže už čtyři roky to bude.

T: Dobře. Chci se zeptat, jak váš zaměstnavatel reagoval na to, když se dozvěděl, že budete odcházet na mateřskou dovolenou?

R: Zrovna včera jsem o tom přemýšlela, že se tvářil, že je strašně šťastný jako z té události, ale asi nadšený úplně nebyl. Ale jako přijal to pozitivně a vypadal pozitivně.

T: Dobře. A jaká byla dohoda, tedy jako na začátku s vaším zaměstnavatelem ve chvíli, kdy jste teda odcházela na mateřskou dovolenou, bavili jste se o té budoucnosti, kdy byste chtěla případně nastoupit, jakým způsobem, za jak dlouho a podobně? Jako řešili už jste něco takového jako předtím, než jste vůbec odešla na tu rodičovskou?

R: Jo, řešili. Dohoda byla tak jakoby nezávazná, ale já jsem jaksi myslela, že do dvou let jsem nazpátek. Takže jsem si předběžně vlastně jakoby tak nějak jako slíbili, že stejná pozice se podrží dva roky určitě. A nebo se tam někde najde. Jo? Jako odchod byl určitě jako v dobré náladě. Nebylo tam nic, co by nasvědčovalo, že bych se nemohla vrátit.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele, spíš jako takovýho oficiálnějšího charakteru, během vaší rodičovské dovolené?

R: Jo, několikrát.

T: Můžete to trochu rozvést, jaké akce...

R: Jo. Den učitelů oslava, vánoční večírek oslava a několikrát jsem byla na oslavě konce školního roku.

T: Hm, super. Dostáváte stále dejme tomu nějaké pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené?

R: Ne, to ne, to ne.

T: Vůbec?

R: Jako pozvánky...

T: Jako máte stále...

R: Jakoby dostávám pozvánky stále jakoby od těch organizací, něco mi přepošlou kolegyně, ale jako určitě ne od vedení, který to vlastně jakoby platí.

T: Hm, dobře. A máte stále dostupnou jakoby e-mailovou adresu nebo jako jste informovaná o tom, co se děje ve škole?

R: To ano.

T: Co se děje u toho vašeho zaměstnavatele?

R: Hm, to jo, no. Hm.

T: A zúčastnila jste se během vaší rodičovské dovolené nějaké školení nebo nějakého tréninku, ať už tedy jako organizovaného zaměstnavatelem?

R: Ne.

T: Dobře. Tak a teď se možná zeptám. Už teď během rodičovské dovolené byla jste proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nabídkou práce, ať už na zkrácený pracovní úvazek nebo nějaká forma spolupráce, projektu, jakoby nějaké třeba i menší spolupráce než je vyloženě vrátit se do úplného pracovního procesu?

R: Byla. Jednalo se o projekt Comenius 2B, to je výměna jakoby školních tříd nebo jakoby žáků. Naše škola se účastnila v roce myslím 2015, 2016, ale nakonec k té spolupráci nedošlo, nějak se to jakoby promlčelo. Ale myslím si jako, že tam bylo potřeba potom jako můj aktivní... zase jako moje aktivní účast, že jsem asi měla jakoby potvrdit a být více proaktivní. Ale jakoby ta nabídka tam byla.

T: Byla to placená spolupráce?

R: Ne.

T: Takže spíše rozšiřování kvalifikace nebo rozšiřování nějakých obzorů?

R: Zkušeností. *(smích)*

T: Zkušeností. A oslovila jste vy sama proaktivně zaměstnavatele s žádostí o nějaké pracovní zařazení během rodičovské dovolené?

R: No, spíš nabídka tady takové podobné spolupráce, jako pomoci s nějakými projekty nebo třeba doprovod na nějaké školní akce a podobně.

T: Takže vy sama jste iniciovala jakoby nějakou spolupráci.

R: Jo, jo.

T: Dobře. Jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnání rodičů na rodičovské dovolené?

R: To nevím, jestli to tady můžu říct? *(smích)*

T: Obecně jak to vnímáte? I ze zkušenosti vašich kolegyně, ale z vaší vlastní samozřejmě je nejdůležitější.

R: Jako z mojí vlastní... vlastně od roku 2014 máme nového ředitele a tam jakoby cítím příznivější klima, co se týče právě příchodu matek po mateřské, ale do té doby tam panoval takový jako režim, že vlastně matky, co jsou na mateřské, tak se tam tak většinou vrací až tak jako po 10, 15 letech, až když mají odrostlé děti a můžou pracovat kontinuálně bez rizika, že pořád budou doma s nemocným dítětem. Takže jako je to tam spíš tak, že matky na rodičovské a jakoby jejich příchod je, nevím jak to říct, no jako dost jako limitován. *(smích)* No, prostě nikdo tam není v podstatě do věku 45 let po mateřské.

T: Hm, zajímavý.

R: No, je to hodně zajímavé.

T: A vy sama cítíte, že vaše... nebo že byla vaše práce oceňována a že váš návrat je jakoby s napětím očekávám? Cítíte se jako v roli experta?

R: *(smích)* Tak cítím se docela v roli experta. Myslím si, že by vedení bylo rádo, kdybych tam přišla, ale nevím... No jako, jo. No, takhle to asi stačí. Hm.

T: Dobře. Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče, potažmo na matky na rodičovské dovolené?

R: Nejsou... nebo co myslíte tím benefitem?

T: Příspěvky na mateřskou školku, příspěvky na dětské tábory a podobně.

R: To asi ne. Nevím o ničem.

T: A co třeba nějaké, když... je fakt, že vy jste už trochu jako nastínila, že tam možnosti nejsou. Ale co třeba nějaké zkrácené pracovní úvazky, sdílená pracovní místa a podobně?

R: No, nemám teda s tím zkušenost přenesenou těch ostatních kolegyň, ale dokážu si představit, že by tam šlo vyjednat, ne třeba jako zkrácený úvazek, ale minimálně nějaké jako přesměrování rozvrhů na pozdější hodiny. Něco by tam určitě šlo udělat, ale bylo by to tak minimální, že třeba jako v mojím... jako na mojím pozici by mi to nepomohlo.

T: Jako finančně myslíte?

R: Ne, myslím jakoby v každodenním docházení do té školy na tu osmou hodinu, jako jeden den v týdnu, kdybych si mohla posunout hodinu třeba na devátou a v klidu děti doprovodit do školky, tak asi jakoby mi to asi nepomohlo. Takže jakoby nějaké větší změny a pomoc asi myslím teda, že není možné v současnosti.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat tři až pět zásadních problémů, které vám právě brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené, případně i po jejím ukončení.

R: Jo, ale jsou to jakoby spíš problémy...

T: Ve vztahu k tomu zaměstnavateli, ale můžou to být i jakoby osobní, jakoby v té rodině. Ale ideálně spíš ve vztahu k tomu zaměstnavateli.

R: Jo, tak určitě je to nedostatek míst ve školkách, díky němuž vlastně svoji dceru možná ještě ve třech letech nedám do školky. Takže bude muset navštěvovat zařízení, které určitě jako nepokryje tu dobu té docházky jakoby do práce. Tak to je jeden problém. No a vlastně jako další problém by určitě byl, i kdybysme si pořídili chůvu a tu docházku té mladší dcery bysme si nějak zařídili, tak ten plat učitelský by byl zhruba tak na tu chůvu. Takže asi jako nedostatečné finanční ocenění. No a potom mi teda i přide v tom učitelském řemesle, jak jsem ho dělala já, tak docela i dlouhá doba na přípravu, takže jako neadekvátní tomu, abych se teda vracela v této chvíli zase jako do práce, protože bych pak měla málo času na děti. Můj návrat byl mezi třetí a pátou hodinou a to mi přide, že to za to prostě nestojí.

T: A kdybyste měla popřemýšlet o právě zase podpůrných faktorech, které by vám pomohly vrátit se do pracovního procesu.

R: Tak určitě kdybych mohla dát dcery do školek, už jakoby od rána, kde by mohly být aspoň do těch tří hodin. Tak určitě nějaká vyšší finanční odměna, ale určitě i přizpůsobení rozvrhu v práci nějakým těm jako potřebám, třeba pozdější dávání dětí do školky. Samozřejmě, že by bylo výhodné, kdyby existovala nějaká školka přímo ve škole, ale to tam jakoby není. No. Asi tady tyhle věci, spíš jakoby časově organizační.

T: Dobře. Teď taková trošičku filozofická otázka. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená, že pokud máte pocit, že jste odváděla jakoby nadstandardní pracovní výkony předtím, než jste odešla na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou, že ten zaměstnavatel potom je ochotný více vycházet vám vstříc? A třeba i uzpůsobit dejme tomu tu pracovní dobu vlastně těm vašim potřebám? A jestli to pozorujete u vás nebo případně u dalších kolegyň a nebo jestli tohle tam vůbec neplatí?

R: Já myslím, že to tam platí. Jo, myslím, že jo.

T: Takže je tam třeba rozdíl mezi vašimi kolegyněmi, které jsou více vítané a které jsou méně vítané po rodičovské dovolené?

R: Přide mi to tak.

T: Dobře. Tak a možná ještě taková obecnější, zase filozofická otázka. Jestli má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti a jestli se týká případně právě i zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené nebo po jejím ukončení?

R: Jo, to jsem slyšela, jak jste se o tom bavily. Nemá nebo nevím o tom.

T: Ono je to možná víc jakoby orientovaný do byznysu, tady tahle věc.

R: No.

T: Tak a jak se vyvíjela vaše životní spokojenost vlastně v kontextu jakoby práce, rodina, před odchodem a během rodičovské?

R: Jestli se zvýšila nebo snížila? Takhle? Nebo...

T: No, spíš to tak nějak jako rozvést.

R: Já myslím moc teda ne.

T: Jestli to souvisí i nějak s pracovní spokojeností nebo jsou to u vás úplně oddělené věci?

R: Já si myslím, že se obecně spokojenost zvýšila. A myslím si, že to není jakoby vázáno na to, právě na tu práci, ale spíš asi jakoby na celkovou změnu toho životního stylu. Asi jako určité uklidnění nebo něco takového, aspoň v první fázi. *(smích)* A ještě jednou prosím tu otázku.

T: Tak možná, jestli můžete srovnat vaši životní spokojenost na rodičovské dovolené versus zaměstnání před odchodem na rodičovskou dovolenou?

R: No tak určitě... určitě méně stresu než v práci. Aspoň vždycky možná v tom školství. Takže to je asi jakoby největší změna.

T: Dobře.

R: Víc si můžu organizovat svůj čas. Méně stresu, méně kontaktů s lidmi, se kterými bych se asi jinak jakoby nechtěla setkávat. Rodiče a tak. A... no, asi tak. V tom myslím, že je největší změna.

T: Dobře. A teď ve vztahu k té práci. Takže jako když popíšete zase jako tu pracovní spokojenost před odchodem na rodičovskou a teď, jo? Jestli máte potřebu se v této oblasti jako stále rozvíjet nebo vlastně je to takhle v pořádku?

R: Jako jestli se těším do práce třeba? *(smích)* No tak pracovní spokojenost, tak teď vlastně jakoby ta práce je nulová, že jo, působení na tady tomhle poli. Takže nic mě vyložené do té práce neláká nebo nenutí, takže jsem teď spokojená jak jsem. Až práce bude, tak se budu těšit, ale jako není to prostě nic, co by mně teď vadilo, že... jakoby že není.

T: A co vás motivuje nebo co by vás motivovalo vrátit se do zaměstnání třeba už během jakoby rodičovské dovolené?

R: Hm... No, práce s dětmi, která mě teda... kterou jako dost teda myslím si, že jako odděluji tu práci na práci s dětmi a to ve škole, takže určitě vlastně ta pracovní náplň, která je hodně pestrá zase v tom školství. A asi jako i nějaká taková jako smysluplnost té práce se zpětnou vazbou. No a určitě jakoby zase kontakt s nějakým širším spektrem dospělých než co vlastně teď mám v okolí.

T: Super. Děkuju.

T: Tak, Moniko, můžete mi ještě zodpovědět otázku, jak by vypadal váš ideální stav pracovního a rodinného života? Někaká rovnováha?

R: Hm. Tak asi ideální by bylo, kdybych právě, jak jsme se bavily předtím, byla zvaná na... jakoby na pomoc při nějakých školních projektech, třeba právě tady ty školní výměny, případně organizování nějakých jako školních akcí. To si myslím, že by se dalo zvládnout i s tím rodinným životem.

T: Super. Díky.

Respondentka č. 10

T: Dobrý den, Zuzko, děkuji, že jste si udělala čas na rozhovor týkající se mé diplomové práce z oblasti Strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené a případně po jejím ukončení. Já jsem si pro vás připravila asi 25 otázek, tak jestli bych vám je teď mohla položit? Začneme úplně základními. Chtěla bych se zeptat, Zuzko, v jaké organizaci pracujete nebo jste pracovala před tím, než jste odešla na rodičovskou dovolenou a jak dlouho předtím, než jste odešla na rodičovskou dovolenou, jste tam pracovala?

R: Jo, tak já jsem pracovala na Úřadu městské části Praha 6 vlastně jako... teda pracovala jsem tam na půlúvazek jako odborné asistent radnímu nebo radním, který se zabývá veřejným prostorem a strategickým rozvojem a tak. Takže pod kanceláří architekta jsem byla vlastně zaměstnaná, ale pracovala jsem pod těma radníma. A pracovala jsem tam vlastně asi sedm měsíců, vlastně už, když jsem nastupovala, tak jsem byla těhotná, ale ještě jsem to nevěděla.

T: Rozumím. Dobře. Teď se možná zeptám, jaká byla... nebo takhle. Jak reagoval váš zaměstnavatel poté, co jste mu oznámila, že budete odcházet na mateřskou dovolenou a jaká byla případná dohoda vlastně o té další spolupráci, ať už během tedy toho těhotenství, potom na rodičovské dovolené, případně po ukončení? Jestli jste to nějak jakoby řešili?

R: Jo, všichni to vlastně... jako že jak můj radní, tak můj oficiální zaměstnavatel vlastně to vzal docela pozitivně. A dohoda byla taková, že potom, co vlastně odejdu na mateřskou, což je teda ještě před porodem, tak jsem tam teda přešla na jinou dohodu, abych pro ně ještě mohla dělat než porodím.

T: Rozumím.

R: Takže... a dohoda i pak vlastně výhledově byla taková, že s nima jako pak budu nějak spolupracovat i během rodičovský, což se pak nějak stalo. Ale je to teď na trošku jiný bázi než jsme se dohodli, ale jako furt vlastně s nima nějak spolupracuju.

T: Můžete trošku rozvést právě tu spolupráci během té rodičovské dovolené? Jako jakou to má podobu, kolik třeba hodin týdně, jakým způsobem spolupracujete?

R: Ono je to teda dělaný tak, že vlastně pro ně pracuju externě, vlastně jako živnostník. A jsou to prostě... jako že je to na fakturu, takže je to jakoby úkolová mzda teda, by se dalo říct, že prostě mám nějaký úkol a mám na něj nějaký čas. A

když bych měla říct jako, kolik mi to zabere času, přemejšlím, jak bych to tak přepočítala? Já nevím, jako když by se to úplně zprůměrovalo, tak dejme tomu, že mi to zabere třeba pět hodin tejdně.

T: Dobře. A zeptám se, jak se vyvíjela vaše pracovní spokojenost, dejme tomu jakoby v tom čase? To znamená tedy předtím ještě, než jste odešla na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou a teď?

R: Tak tehdy to bylo...

T: Ve vztahu k tomu zaměstnavateli.

R: Změnilo se to vlastně hodně, protože jsem s nima byla v každodenním kontaktu, takže ono na tom úřadě je to všechno takový hrozně, jako že se řeší, co zrovna hoří. Kdežto teď, když vlastně nejsme v každodenním kontaktu, tak vlastně oni vymyslí nějaký úkol a pak už o něj třeba tolik nestojí, protože se řeší úplně jako vlastně jiný věci. Takže pro ně dělám třeba ten úkol a vlastně nevím, jestli o to je ještě zájem. (*smích*) Ale jako máme to ve smlouvě nějak daný, takže předpokládám, že mi za to zaplatí.

T: Rozumím. Takže když můžete popsat třeba tu častost té komunikace dejme tomu s nadřízeným nebo s tím šéfem toho projektu, tak změnilo se to nějakým způsobem?

R: Jo, no, změnilo se právě tak, že skoro jako jim vlastně musím se jim vnucovat, abych jako s nima nějak komunikovala pravidelně, že jako to není tak, že oni mi zadávají práci, ale já vlastně musím jim volat a scházet se s nima, abychom jako tu práci probrali.

T: Že to musíte iniciovat.

R: Jo, musím to iniciovat já.

T: Hm, dobře. A možná teď jenom taková otázka spíš psychologická. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost? Teď jsme probraly spíš tu pracovní. Životní spokojenost vlastně předtím, než jste odešla na mateřskou dovolenou zase ve vztahu trochu k tomu zaměstnání?

R: Ve vztahu k zaměstnání, jo?

T: Nebo obecně.

R: Obecně? Ono možná ve vztahu k tomu zaměstnání by se dalo říct, že... jak to říct? No. Že vlastně jsem si furt... jsem si dopředu jako jsem si furt představovala, že vlastně ta spolupráce bude fungovat dál a že teda budu mít furt nějaký jako další příjmy kromě mateřský a tak. A vlastně čím dýl jako tohle dítě mám, tak tím je to vlastně jako složitější na něčem jako pracovat. A bylo to vlastně hrozně těžký ten začátek, kdy jsem si myslela, že to bude a zjišťovala jsem, že to vlastně jako nejde. Tak tohle by se dalo říct, že ta spokojenost asi byla... chvílema to bylo dost jako vlastně náročný, i ve vztahu pak právě k dítěti, že když člověk jako neví, jako v určitou chvíli člověk neví, jestli se má... jestli nezanedbává to dítě, když se věnuje něčemu jinému a přenáší ty stresy samozřejmě na to dítě a tak, takže... Jestli to takhle stačí?

T: Určitě, určitě, výborný, děkuju. Možná... co vás motivuje právě se vrátit nebo co vás motivuje k tomu, abyste stále byla iniciativní a snažila se vlastně se vrátit do toho zaměstnání nebo potažmo do těch projektů před ukončením rodičovské dovolené?

R: Motivuje mě právě to, abych s nima zůstala v kontaktu, až třeba přijde ta doba, kdy se tomu budu zase moct věnovat jako víc času. Tak vlastně to mě motivovalo, protože taky zároveň jako, jak jsem pracovala pod tím radním, tak vlastně ten radní se může změnit poměrně jako za nějaký čas, ale chtěla jsem mít vlastně hlavně dobré vztahy s těma úředníkama a tak nějak jim jako vypomáhat v té práci. Takže to byla vlastně ta motivace.

T: Jako, že třeba i udržovat kontakty právě proto, aby to bylo třeba i snadnější vrátit se později?

R: Jo, přesně tak, přesně tak.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou jakoby oficiální společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ne. (*smích*) Docela mě to mrzí vlastně, že se to nestalo, protože třeba jako vánoční večírek byla jako možnost, kdy se to dalo a nebyla jsem pozvána.

T: Dobře. Dostáváte stále dejme tomu pozvánky na školení nebo nějaké rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené, jak už třeba interní nebo externí od toho zaměstnavatele?

R: Ne, ne, ono právě se stalo to, že já jsem měla i pracovní notebook pučeney, i vlastně v době té mateřský, protože jsem pro ně ještě občas něco dělala, ale... takže jsem měla i jako přístup na mail, ale pak ho potřebovali pro někoho jinýho ten notebook, takže už vlastně ani nemám jako přístup na e-mail pracovní. Takže vůbec vlastně tyhle věci jako.

T: To byla moje druhá... to byla zrovna moje druhá otázka. Jestli máte stále dostupnou firemní e-mailovou adresu a přístup...

R: Bohužel ne, i když jsem se jako snažila ten.. kontaktovala jsem jako IT oddělení, jestli by to nešlo nějak přeposílat. A dokonce jsem si podle mě jako docela dobře nastavila na tom účtu, aby se mi to přeposílalo, ale pak podle mě to nějak úplně zrušili tu schránku, takže už mi nechodí ani se mi nepřeposílá ani běžný jídelní lístky a tak.

T: Rozumím. Takže žádné dejme tomu informace o novinkách na úřadě?

R: Tak pravidelně ne. Musím si to jako iniciativně zjišťovat sama.

T: Dobře. Tohle jsme už možná trochu probraly. Já tady mám ještě jednu otázku, která se týká vlastně té situace, jestli jste byla během té rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem právě s nabídnou nějakého dalšího projektu práce na další... v další oblasti. Práce vyloženě třeba na zkrácený úvazek?

R: Jako to úplně ne, ale oni vlastně se první ozvali s tím, že teď potřebujou s něčím pomoci, tak to jako se ozvali oni první. Nebylo to tak, že já jsem je jako pravidelně oslovovala, jestli něco nemají, ale vyloženě se mi ozvali, že potřebujou s něčím pomoci. Takže nevím, jestli to takhle stačí.

T: Jo, určitě. Takže zaměstnavatel byl první, který vás jakoby proaktivně kontaktoval.

R: Ano.

T: Tak teď možná obecnější otázka. Jaká je... jestli máte představu, jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené?

R: Hm... to moc nevím.

T: Třeba jako ze zkušenosti svých kolegů nebo...

R: My jsme tam právě zrovna žádný takovýhle kolegyně úplně neměly, no. Takže... takže vlastně moc nevím. Ale myslím si, že to jako na tom úřadě funguje prostě tak, že ta žena odejde na mateřskou, na rodičovskou, tu si prostě odslouží a pak se jako vrátí na to svoje místo. To si myslím, že asi tam jako docela funguje tyhle ty věci, že má to místo jako zajištěný a že tam podle mě fakt jako... fakt pokračuje dál, pokud s ní nebyly nějaký problémy. Ale to si myslím, že tohle tam docela jako držej.

T: Dobře. Tak nějak jakoby ty zákonné záležitosti.

R: Jo.

T: Tak potom tady mám jednu otázku, ale ta, se obávám, že bude možná trochu bezpředmětná. Jestli má váš zaměstnavatel konkrétní prezentaci jakoby sociální zodpovědnosti a případně jestli se týká i právě rodičů na rodičovské dovolené?

R: Co to znamená?

T: Sociální zodpovědnost, v podstatě nějaké jakoby dobročinné projekty?

R: Jo, že by jako začleňovali nějakým způsobem jako...

T: Přesně tak, začleňovali dejme tomu hendikepované...

R: Jo, to mají, no. Prezentují se tím docela... vím, že tam jako na recepci třeba hendikepovaný začleňují v tomhle směru, to určitě jo.

T: Nicméně teda, jak jste poznamenala, co se týče těch rodičů na rodičovské dovolené, spíš jako v té zákonné oblasti? Nic extra. Já nevím, mateřská školka, nějaké benefity, příspěvky.

R: To asi nemají nic takového. Ale je fakt, že teda... teď jsem si jenom uvědomila, že docela asi těm ženským jako dokážou vyjít vstříc, jako že tam vlastně si pamatují jednu paní, která tam byla zaměstnaná s poměrně malým dítětem, takže to asi nějak jako, že jí tam opravdu chtěli, takže... Ale jako jak konkrétně jí pomohli, to nevím. Ale jako, že by měli firemní...

T: Takže nějaké konkrétní zaměstnanecké benefity...

R: Firemní školky, to asi rozhodně nemají. Ale myslím si, že pak třeba možná mají trochu, že by třeba dokázali vlastně tím, že je to městská část, takže by dokázala přispět jako k tomu, aby to dítě třeba přijali do nějaký školky, ale do toho fakt nevidím, jestli to dělají, jo? To zase nevím, jestli je úplně taky zákonný. *(smích)*

T: Jo, jo. Takže nějaký další zaměstnanecký benefity v této oblasti, jak peněžní, nepeněžní? Napadají vás?

R: Nenapadá mě nic.

T: Tak fajn. Možná se ještě zeptám, kdybyste mohla vyjmenovat pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené,

R: Hm... no je to to fungování toho úřadu, že když tam nejsem, když tam nejsem přítomná, takže to vlastně jako hrozně nefunguje. Tak to je jeden. Pět jste říkala? Tak to je jedna věc, že tam vlastně teda nemůžu být, to znamená, že asi... a blbý je, že teda ani tam jako není úplně místo, kde bych mohla být, si myslím, jako že vlastně v době, kdy já jsem odcházela, tak to moje místo, na kterým jsem seděla, tak oni potřebovali rozšířit jako sekretářský pozice. Takže to místo, na kterým já jsem seděla, tak už tam teď vlastně není. Tak to je jedna věc. Druhá věc třeba nějakou závislost toho dítěte samozřejmě vnímám, že teď to prostě úplně... bychom to asi jako nezvládly, i když kdoví, no. Ještě nějaký další, který mi brání?

T: Nebo můžeme to vzít i jakoby z té druhé stránky, třeba pět podpůrných faktorů, které by vám pomohly vrátit se do toho pracovního procesu už během rodičovské?

R: Jo. No dost by mi pomohlo mít ten... vlastně ten přístup komunikační, jako ten úřední, jako pracovní e-mail a pracovní počítač a tak. To by mně asi dost ulehčilo. Jo? Že si myslím, že základní problém je ta komunikace, že když člověk jako není zařazený do těch hromadnejch mailů, tak třeba vlastně fakt vůbec neví, co se děje. A že si myslím, že kolikrát oni byl jako potřebovali s něčím jako pomoci externě, ale neozývají se mi právě proto, že prostě je to třeba v tu chvíli jako vůbec nenapadne, že bych jim mohla pomoci. Protože vlastně kolegové jako dost mi říkali, když jsem tam byla na návštěvě, že by se jim jako tam hodil někdo k ruce, že by tam na to i peníze prostě asi našly. Takže to by mi pomohlo hodně. A jako samozřejmě nějaký, kdyby jako ty firemní školky, to mi přijde, že je dobrá věc. Jako že jsem i vlastně, co se týče teda toho, jak zároveň studuju, tak na spouště školách jako fungují vlastně školky jako školní, ale zrovna na té naší fakultě nic takového není.

T: Na fakultě architektury teda?

R: No, tam zrovna nic takového nemají. (...) *(smích)* Nějaký kout. On se tomu směje.

T: Já jsem na to upozorňovala.

R: Ne, to je v pohodě.

T: A teď možná, kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo?

R: Ideální stav? Dovedu si představit, že třeba dva až tři dny v tejdnu ne na celý den, ale třeba na pět hodin denně si dovedu představit dva až tři dny v tejdnu, že by Lojza byl někde jako hlídanej někým jiným a já bych se mohla věnovat prostě nějaký ty činnosti. Asi ideálně, abych tam měla ideálně to místo, kde bych jako mohla sedět s nima, že bych chodila jako jinam, protože prostě ta práce doma je samozřejmě taky dost komplikovaná, protože člověk furt má jako co dělat v tom bytě. Takže někdy... takže teď už jako vlastně... teď docela dlouhou dobu jsem, třeba teď 14 dnů jsem nedělala vůbec nic do té práce, protože prostě bylo furt co řešit. Kdežto kdyby člověk měl jako vyhrazený ty dva až tři dny, kdy opravdu má ten čas se věnovat tady tomu, tak myslím, že by... že bych si na to jako našla čas a byla bych víc v klidu než to dělat takhle po nocích třeba, když už hoří termín, že jo, tak uspíte dítě a pak jdete pracovat.

T: Jasně.

R: A to taky nejde, že jo, protože musíte třeba komunikovat s lidma, který zase pracují v normální pracovní době, že jo.

T: Rozumím. Dobře, tak já moc děkuju za rozhovor. Děkuju za cenné informace.

Respondentka č. 11

T: Dobrý den, Vlad'ko.

R: Dobrý den.

T: Děkuji, že jste si udělala čas na můj výzkum do diplomové práce týkající se strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené, případně po jejím ukončení. Já jsem si pro vás připravila asi 25 otázek. Chtěla bych začít úplně základní. Kolik máte dětí a v jakém jsou věku?

R: Takže mám dvě děti, 6 a 4.

T: Výborně. A v jaké organizaci pracujete?

R: Stačí říct jenom jako státní nebo chcete jako i ten název.

T: Můžete i název.

R: Tak já kdyžtak jenom zkratku, je to ÚKZÚZ, protože to je dlouhý název, to si potom najdete na internetu.

T: Jo. Dobře. Můžu se zeptat, jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené s dětmi?

R: Pět let.

T: A jaká byla dohoda nebo podmínky na začátku při tom, když jste odcházela na rodičovskou dovolenou? Tím myslím, co vlastně... jak jste se domluvila se zaměstnavatelem, kdy se vrátíte, zda vám nabídl případně proaktivně nějaké možnosti spolupráce během rodičovské dovolené?

R: Tak na žádný dohodě... nebo žádná dohoda nepadla. Tam se vlastně nikdo neptá, kdy se vrátíme, takže to... a žádná aktivní jakoby... to tam taky žádné takové nabídky neexistují prostě.

T: A jak dlouho jste pracovala u vašeho současného zaměstnavatele, než jste nastoupila na tu první mateřskou dovolenou?

R: Tři roky.

T: Bylo něco, co vás motivovalo vrátit se do zaměstnání už během rodičovské dovolené?

R: Ne, protože jsem chtěla mít druhý dítě hnedka po tom prvním. U toho druhého, protože ve školce vlastně беру děti jakoby od třech let, tak jsem věděla, že prostě dřív jak po těch třech letech se do té práce nemůžu vrátit.

T: A pokud by ta možnost byla, jako co by vás motivovalo se vrátit do zaměstnání během rodičovské dovolené?

R: Myslíte do té práce, co by mě motivovalo? Tak v té době jsem asi spíš jako se starala o ty děti, takže mě jako nenapadlo jakoby nějaká motivace se vrátit nebo... jako já jsem řešila prostě otázku jako spíš kam dát to dítě, abych do té práce

mohla chodit. Takže kdyby mně nabídla... kdyby mně v práci nabídli, že mi zajistí školku, tak bych se jako mohla vrátit i do té práce dřív. Ale takováhle nabídka prostě tam nepřišla, ani asi nepříde dlouho, takže... nebo by mě třeba... kdyby mně nabídli třeba home office, že bych nemusela do té práce jezdit, ale dělala si tu práci z domova, tak bych tam přišla do té práce. Že jsem spíš řešila otázky jako kam to dítě dát, abych mohla jít do té práce.

T: Rozumím, dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Byla jsem pozvaná na vánoční večírek. Jako každý rok.

T: Vzpomínáte...

R: Vždycky zvali na vánoční večírek.

T: Hm. A dostávala jste se... dostávala jste stále nějaké pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené, jak interní nebo externí?

R: Ne, ne, vůbec.

T: Takže zúčastnila jste se během rodičovské dovolené nějakého školení nebo tréninku?

R: Ne, ne, ne. Vůbec.

T: Týkající se vašeho oboru?

R: Ne.

T: A měla jste stále dostupnou e-mailovou adresu nebo byla jste informována o novinkách ve své organizaci během rodičovské dovolené?

R: Ne, neměla. Tam to takhle nefunguje. Ne.

T: Takže je tam ještě nějaký jiný kontakt kromě toho vánočního večírku s těma ženama, co jsou na rodičovské dovolené?

R: Ne. Tam jenom akorát, když se vlastně podepisuje asi nějaký daně nebo jako... spíš kvůli daním jako nás vždycky informovali nebo nám posílali měsíční jakoby to vyúčtování nějaký, tak to jo, ale to bylo všechno. To není jako, že by nás někdo nějak kontaktoval.

T: Teď se možná budu trochu opakovat. Byla jste vy nebo nějaká jiná vaše kolegyně během rodičovské dovolené proaktivně oslovena vašim zaměstnavatelem s nějakou nabídkou spolupráce? Třeba práce na zkrácený pracovní úvazek, na nějakým projektu nebo něco?

R: Ne, ne, nic takového. Tam se s tím nepočítá.

T: Ani vaše kolegyně s tím nemají zkušenost?

R: Ne, vůbec. Protože to je vlastně státní správa a oni mají... ty tabulkové místa jsou jako na vlastně jako celý úvazek a tam, když se chce žádat o nějaký jenom zkrácený, tak to musí prostě přes Ministerstvo vnitra. Je to zbytečně komplikovaný a oni k tomu neradi přistupují.

T: Rozumím.

R: Takže jenom krátkodobě. Ale ne třeba na delší dobu. To je prostě takhle jako dají radši někomu na celý úvazek.

T: Hm, hm. Takže ani nedávalo smysl, aby jste vy proaktivně toho zaměstnavatele kontaktovala?

R: Přesně tak. Nedávalo. Ne.

T: Jaká je obecně vaše... vaše ne, strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Jak to vnímáte obecně?

R: Tak teďka nerozumím, co tím myslíte?

T: Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Jestli tam nějaká strategie je nebo prostě...

R: Ne, to asi ne.

T: Nejsou tam žádné nabídky spolupráce?

R: Ne, tam to nikdo asi neřeší vůbec.

T: Dobře. Nebo dejme tomu potom tedy po ukončení té rodičovské dovolené? Když se vrátíte, vnímáte tam, že vám vychází zaměstnavatel vstříc?

R: Jo, naprosto. Naprosto vychází vstříc.

T: Když... nebo můžete vyjmenovat v čem všem vychází vstříc?

R: Hm, pokud třeba opravdu potřebuji zkrátit ten úvazek krátkodobě, tak bez problémů. Nebo pokud bych prostě potřebovala být... nebo když musím s dítětem na... jako když je dítě nemocné a musím s ním zůstat doma, tak taky je to úplně bez problémů. Nevím ještě, co...

T: To znamená, že můžete pracovat i z domova?

R: Můžu si vzít pracovní... můžu si z práce vzít vlastně notebook a můžu i vlastně pracovat z domova. Ale není to potřeba. Nikdo to po mně nevyžaduje. Je to jenom jakoby moje iniciativa, že já bych chtěla pracovat z domova nebo že prostě chci něco si dodělat, tak ta možnost tam je. Ale rozhodně to nechce po mně zaměstnavatel. Je to jenom prostě moje iniciativa, že to chci dělat.

T: Takže vám zkrátka umožní být doma s dítětem v této situaci?

R: Ano, ano.

T: Dobře. Napadá vás ještě něco dalšího, co vám umožňuje ve vztahu k péči o děti?

R: Asi nic tak zvláštního. (*smích*) Teď mě nic nenapadá asi.

T: Tak teď se zeptám na takovou filozofickou otázku možná. Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti? A pokud ano, tak jestli se týká právě i harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnanců?

R: Tak asi jako nějakou strategii ten podnik má, protože vím, že tam mají nějakou kolektivní smlouvu, kdy tam právě jsem se jako dočetla, že když právě potřebuje matka se třeba krátkodobě starat o děti v předškolním věku, takže právě umožňují to zkrácení té pracovní doby. A jako když udám tady tenhle důvod, tak oni to prostě umožní. Akorát, že jakmile teda ty děti už jsou pak starší, tak to automaticky jakoby se ruší a zase na plnej úvazek. Tak je to asi jediný, co mě tak napadá teďka k týhle strategii. Jinak mě nic nenapadá.

T: Nebo jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče?

R: Tak tam žádné nejsou. (*smích*) Nejsou tam žádné benefity.

T: Takže ty... no ty nepeněžní teda, ty jsme vyjmenovaly. To je třeba, že vám teda umožní...

R: Ano, spíš ty nepeněžní, ale peněžní tam žádný nejsou.

T: Třeba nějaké příspěvky na mateřskou školku nebo něco podobného?

R: Ne, nic takového.

T: Tak a teď zkuste vyjmenovat tak třeba pět zásadních problémů, které vám bránily nastoupit do pracovního procesu již během rodičovské dovolené.

R: Hm. Tak asi ten první by byl pro mě problém právě, kam umístit do dítě, protože státní školky berou od třech let a soukromý školky jsou strašně drahý. Takže já bych... takže mě by teď prostě do té práce nemohli vzít, protože já bych vlastně ani na tu školku soukromou nevydělal. Druhým je prostě vzdálenost do té práce. Zatím se jako nezavedlo jakoby oficiálně, že bych měla prostě home office. Zatím se prostě takhle ještě... nebo že by organizace si vlastně nějakou svojí vlastní mateřskou školku, to tam taky prostě nefunguje. Pak teda ta finanční asi... že mi ty peníze prostě neumožňují dřív jít do té práce. Asi... už nevím, nic mě nenapadá.

T: A teď zase z druhé strany. Pět podpůrných faktorů, které by vám pomohly se vrátit do pracovního procesu?

R: To byly asi ty, co jsem teďka vyjmenovala, to co mi vlastně nenabídli a kdyby mi to takhle třeba nabídli, tak bych se jako vrátila.

T: Dobře. A je tam třeba nějaká potřeba z vaší strany udržet si kvalifikaci? Jako je to třeba jeden z motivů, proč byste se byla ochotna vrátit dřív?

R: No určitě by to bylo zajímavý, protože ta práce je vlastně... tam se neustále musíme vlastně... nebo ne zdokonalovat, ale spíš vzdělávat právě jako v tom vědeckým jako směru, jako že se neustále objevují třeba nové choroby, noví škůdci, tak jakoby abych byla v obraze a vlastně nebyl úplně potom ten nástup tak těžkej jako byl teďka.

T: Mě teď napadá jedna věc, co by možná jakoby pomohlo, co právě to, že by vás... že by vám posílali pozvánky na školení nebo prostě jako nějaké rozšiřování kvalifikace i během té rodičovské? Pomohlo by to?

R: To jo. To by pomohlo, no, protože tam vlastně každý rok ty školení jsou a vždycky se říká třeba, co se v minulém roce třeba objevilo a co se bude vlastně v následujícím roce zase zkoumat a hledat nebo prostě nějaké nové metodiky, které vyšly, které se opravily. Tak to by mně samozřejmě pomohlo.

T: Jo. A nebo ještě další věc, která mě napadá, co třeba právě mít dostupný teda... dostupnou e-mailovou adresu, počítač a vlastně být informovaná takhle elektronicky o těch novinkách?

R: Hm, to by taky asi stačilo, že bych se pak mohla za tady toho rozhodnout, jestli o to mám nebo nemám zájem, že jo. Že takhle jakoby jsem byla jako fakt pět roků mimo.

T: Jo, dobře. Cítila jste, že vaše práce byla oceňovaná a váš návrat byl s napětím očekáván? Cítíte se jako v roli experta?

R: Ne. Ne, rozhodně ne. (*smích*) To se fakt necítím.

T: No a jak se vyvíjela vaše životní spokojenost během... nebo před rodičovskou dovolenou a po jejím ukončení teď s návratem do zaměstnání?

R: Ještě jednou. Jak se...

T: Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost nebo můžeme to propojit s tou pracovní. Tak vaše životní a pracovní spokojenost vlastně, když můžete srovnat jako to předtím, než jste vůbec odešla na mateřskou dovolenou, během té rodičovské dovolené a případně potom teda ten nástup zpátky do zaměstnání, kdybyste to mohla nějak popsat.

R: Jo takhle. Tak je pravda, že než jsem odešla na rodičovskou, tak vlastně v tom mém životě vlastně bylo nejdůležitější jakoby pro mě ta práce, abych byla v té práci jako dobrá, abych se prostě zdokonalila a něco naučila. Ale jakmile jsem přišla domů a starala se o ty děti, tak najednou prostě přestala pro mě ta práce být jakoby tak důležitá a spíš mně připadala zbytečná. (*smích*) Což jsem právě takhle pocítovala, i když jsem do té práce nastoupila. Najednou mně prostě přišlo oproti těm dětem prostě ta práce jakoby úplně zbytečná a ne tak zajímavá a první prioritou jsou prostě teďka u mě děti a práce je asi až prostě na druhým, na třetím místě. Prostě teďka už neberu práci jako to nejdůležitější v mém životě, což předtím jako bylo. Mám takovej už větší asi nadhled. Takže ta změna byla opravdu velká.

T: Tak jo, tak já vám moc děkuju za váš příspěvek.

R: Já taky děkuju, ať se vám teda daří.

T: Díky, nashledanou.

Respondentka č. 12

T: Dobrý den, Jaruško, děkuju, že jste si udělala čas na můj výzkum do diplomové práce týkající se strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. A chtěla bych se vás zeptat, u jakého zaměstnavatele pracujete a jak dlouho jste v tuto chvíli na rodičovské dovolené?

R: Pracuju v nemocnici na Homolce na interním oddělení na pozici lékařky a na mateřské dovolené jsem teď čtvrtý měsíc, pátý měsíc.

T: Chtěla bych se zeptat, jak dlouho jste byla v pracovním procesu u vašeho zaměstnavatele předtím, než jste nastoupila na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou?

R: Tady v té práci jsem byla dva roky přesně u tady u toho zaměstnavatele.

T: Chtěla bych se zeptat, jaká byla dohoda s vaším zaměstnavatelem poté, co jste mu tedy oznámila, že budete odcházet na mateřskou dovolenou. Jestli tam už byla nějaká dohoda o případné spolupráci do budoucna?

R: Takže mluvili jsme o tom s primářem, s kterým teda vlastně se i jedná o smlouvě, že už jako předtím jsme se domlouvali, že jsem dostala smlouvu na dobu neurčitou, protože jsem jako mu říkala, že plánuju v nějaký dohledný době mít dítě, což teda pro něj nebyl problém. A i jsme se bavili potom o nějakým postupným návratu, ideálně třeba i v nějakým sníženým úvazku, takže... ale ve smyslu takovým jako, že uvidíme, jak to bude personálně i na oddělení jako v té době, kdy já bych třeba se chtěla vrátet na nějaký ten částečný úvazek, jestli by tam pro to byl prostor. Ale tvářil se jako, že by to neměl bejt úplně problém.

T: Dobře. A co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené?

R: Tak asi... jednak je to tak, že bychom se chtěli s partnerem prostřídat s ohledem teda ně nějakou... vytvoření nějaký jako vazby dítěte i na něj. A vůbec, aby si to jako vyzkoušel, jaký to je být na rodičovský. A pro mě je to jednak motivace nějaká i finanční a další i... no, jako neztratit nebo nevyjít z praxe, protože vlastně jako ta pozice doktorky, tak je jako o tom, že člověk jako v tom prostě dělá, no. Abych nezapomněla všechno, co umím.

T: Rozumím. A co se týče vašeho... teď jakoby toho pobytu na mateřské, rodičovské dovolené, byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během toho, co jste odešla na rodičovskou? Nebo jste nějak v kontaktu?

R: Tak já se tam čas od času objevím, ale že by to bylo úplně nějaký jako... že by vyhledávali jako můj kontakt, abych já se tam jako nějak objevila, to asi ne. To tak úplně necítím.

T: Dostáváte nějaké pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené?

R: To dostávám, ale to není od zaměstnavatele. To je vlastně, když jsem se účastnila nějakých vzdělávacích akcí, který organizují vůbec jako vzdělávání pro lékaře ještě jako postgraduální, tak od nich mi chodí. Ale od zaměstnavatele ne.

T: A zúčastnila jste se během rodičovské dovolené nějakého tréninku nebo školení nebo plánujete to?

R: Jo, jo. Mám v plánu se jako z vlastní iniciativy ještě nějak se do vzdělávat nebo si udělat nějaký kurz, třeba ultrazvuku a takovýchle.

T: Máte stále dostupnou firemní nebo jako u vašeho zaměstnavatele e-mailovou adresu a jste třeba prostřednictvím e-mailu informovaná o novinkách v organizaci?

R: Jo. Mám e-mail. A vlastně mi chodí všechny možné informace. *(smích)*

T: Dobře. Teď se zeptám, jestli vy jste byla jakoby proaktivně oslovena vašim zaměstnavatelem s případnou nabídkou práce na dejme tomu zkrácený úvazek nebo nějakou jinou formu spolupráce?

R: Teď jako, co jsem na mateřský, tak ne, ale když jsem poznamenala teda jako, že jsem těhotná, tak jsme se o tom bavili, to jo, že by jako to bylo schůdný. Ale už to víc nějak ne to, neřešíme.

T: Dobře. Jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele v zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Jak to vnímáte vy nebo případně ze zkušenosti vašich kolegyně?

R: Víím o jedny, ale ta vyloženě nespadá pod naše oddělení, to víím o jedny kolegyni, která ve věku snad osmi měsíců dítěte se vrátila na jeden den v týdnu do práce. Takže jako... a myslím, že to nebyl nějaký problém. Ale jinak nevím. Zatím, co je na mateřský ještě jedna kolegyně, tak ta zatím neplánuje jít do práce.

T: A o jaké formě spolupráce jste vy mluvila s vašim nadřízeným?

R: Taky zkrácený úvazek. Něco jako třeba jeden, dva dny v týdnu, případně k tomu jako nějaká pohotovostní služba, takže přes noc.

T: Hm. Dobře. Jaké jsou dejme tomu konkrétní zaměstnavatelské benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče na rodičovské dovolené vašeho zaměstnavatele?

R: No, co se týče peněžního vůbec nevím, že by nějaký byly a co se týče nepeněžních, tak jestli jako benefit se dá brát, že tam je mateřská školka. Tak jako ta jako na Homolce funguje. Ale co se týče vytíženosti, myslím si, že je hodně vytížená.

T: Teď, když se tak zamyslíte, jakých... když byste měla vyjmenovat třeba pět problémů, které by vám bránily vlastně nastoupit zpátky do pracovního procesu během rodičovské dovolené?

R: Tak je určitě vzdálenost, dojíždění teda hodinu vlastně do práce, hodinu z práce, to si myslím, že bude trochu komplikovaný. A jinak si myslím, že asi nic. Nebo takhle ještě...

T: Třeba i z pohledu toho zaměstnavatele?

R: No tak pro zaměstnavatele je to vždycky jako, bych řekla, těžší v tom, že malý dítě, když chodí, že jo, do kolektivu, tak je často nemocný, takže matka často jako vypadává z toho pracovního procesu. Tak to si myslím, že je jako ne úplně výhodný. A pak ještě s tím to nese teda copak pro zaměstnavatele, ale většinou ta práce... tu práci musí zastat kolegyně, takže když to vezmu jako konkrétně, kdybych měla svoji ambulanci, tak tam budu mít na dva měsíce nějaký pacienty už dopředu a co víím, když tam jsme měli nějakou takovou maminku, ať už to byla stážistka a nebo teda nějaká kolegyně už pracující třeba s většíma dětma, tak když vypadla ze dne na den z práce, tak to bylo komplikovaný. Takže jako pak kolegyně, který už mají normálně naplněný ty svoje ambulance, tak ještě musí dělat práci navíc. Takže jako v tom je to prostě nevýhodný.

T: A teď ty podpůrné faktory, které vám pomáhají nebo pomohou vrátit se do pracovního procesu během rodičovské?

R: To si myslím, že kdyby to byl jenom zkrácený úvazek, že bych tam byla třeba jenom, ať už by to bylo na dopoledne, tak tohle určitě je jako velká výhoda, že bych mohla dítě dát třeba, nevím, na dvě dopoledne v tejdnu do školky nebo do něčeho takového. A nebo by partner mohl mít home office a v tu dobu já bych byla teda v práci. Tak by to určitě bylo velká výhoda, že tam nebudu muset bejt pořád. A taky, že by mi vycházeli třeba vstříc, že bych nedělala standardně, co jsou služby oddělení, já nevím, třeba čtyři v měsíci, takže bych mohla mít třeba jenom jednu, dvě jako po domluvě. A většinou to funguje.

T: Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená pokud jste odváděla jakoby nadstandardní výkony předtím, než jste odešla na mateřskou dovolenou, tak ten zaměstnavatel je potom ochotnější vám vyjít vstříc?

R: Hm, nevím, jestli jako by to bylo, že bych odváděla nějaký jako nadstandardní výkony, ale spíš když jako fungují jako dobrý vztahy, jako pracovní nebo tak, takže si myslím, že jo.

T: Dobře. Cítíte, že je vaše práce oceňována a že je váš návrat s napětím očekávám? Cítíte se jako v roli experta?

R: Ne. *(smích)* Spíš jako pracovní síla, jako že tam prostě zastanu nějakou tu práci, která je potřeba. A tak. Ale ne, že by to bylo nějaký jako... *(smích)* Vyloženě jako moji osobu jako potřebovali.

T: Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo, ten balanc?

R: Jak by mohl vypadat třeba pracovní tejdnen?

T: Jo.

R: Teď o tom hodně přemýšlím, protože si budu muset nějak rozmyslet, na jak dlouho si vezmu vlastně rodičovskou a i to, jak se jako chceme teda vystřídat s partnerem a případně teda nějaký ten můj návrat. A tak jako zatím si to představuju jako dva dny, maximálně tři dny tý mojí práce jako těch osm hodin, ale s tím jako, že to by bylo takovej jako max. *(smích)* Ale k tomu nějaký služba teda, že bych jako neměla třeba úplně všechny volný víkendy, ale třeba bych sloužila, já nevím, ještě k tomu dva víkendy v měsíci. Takže si myslím, že nějaký úvazek třeba 0,6, nějaký takovejdlle.

T: Super. Teď možná taková filozofická otázka. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost? A můžeme to spojit i s pracovní spokojeností, předtím, než jste nastoupila na mateřskou a teď během toho?

R: No, jsem spokojená hodně. *(smích)* A práce mi jako... ne, že mi nechybí, ale tak jako na mateřská jsem chvilku, takže si to teprve... jako jsem ve fázi jako takového všechno nový a zvykám si teprve na nějaký režim s tím dítětem. Ale už se postupně do toho zajíždím a tak jako mi úplně nějaká vyšší intelektuální činnost nechybí. Jako takový to jako dumání nad pacientama a setkávání se s pacientama dennodenně a tak. Ale na druhou stranu jsem hrozně spokojená, když mě kontaktuje někdo od kolegů nebo kolegyně a potřebujou se o něčem poradit, tak mi to dělá hrozně dobře, jako že zase zapnu mozek a začnu

jako nad tím přemejšlet. Tak v tu chvíli mi to začíná jako trochu chybět. No, ale když si představím, že jsem zase v tom úplném procesu a jsem jako naprosto pohlcená zase prací, tak úplně jako se mi po tom nesejde. Ale tak jako, když by to bylo takový vyvážený, že by to bylo prostě... Pro mě ideál jsou tak jako ty dva dny v tejdnu a dvě služby.

T: A ty služby...

R: A další dítě. *(smích)*

T: A ty služby se odvíjí spíše v noci teda?

R: To začíná... ta služba začíná ve tři hodiny odpoledne a končí v půl osmý ráno. A většinou to je tak, že to... když člověk normálně chodí do práce, tak je to tak, že do práce přidu na půl osmou a jsem tam do těch... a pak mi teda plynule z té běžný pracovní doby mi to naváže tou službou až do rána, přičemž by se mělo ráno chodit domů, ale ne vždycky to jde, když je člověk na standardním oddělení, jako na lůžkovém, tak nejdřív udělá tu nejnужnější práci, to znamená propustit pacienty, co jsou plánovaný na propuštění a udělat vizitu u těch svejch pacientů. Takže člověk odchází tak mezi desátou až dvanáctou, takže je to plus čtyři... plus nějaký ještě čtyři až šest hodin, tak to bývá takový náročný. I když já teda doufám, že když už bych se vracela, takže by to bylo do ambulance, aby to bylo takový předvídatelný ta práce trochu a trochu plánovatelný.

T: Perfektní. Tak jo, moc děkuju za váš čas.

Respondentka č. 13

T: Dobrý den, Miluško, děkuju, že jste si udělala...

R: Dobrý den.

T: Děkuju, že jste si udělala čas na výzkum do mé diplomové práce týkající se strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené. Já bych vás teda ráda v tuto chvíli zdržela asi na 15 minut a položila vám zhruba 25 otázek, které se týkají právě harmonizace rodinného a pracovního života a té situace, jak z vašeho pohledu, tak z pohledu zaměstnavatele.

R: Dobře.

T: Já bych se vás na začátku chtěla zeptat, kolik dětí máte a v jakém jsou věku?

R: Mám syna, kterému jsou tři roky a šest měsíců a momentálně očekávám druhé dítě, které se narodí v červnu.

T: Výborně. A kolik měsíců jste tedy... nebo kolik let jste již na rodičovské dovolené v tuto chvíli?

R: Já jsem vlastně využila tu maximální lhůtu tři roky, což skončilo v říjnu 2016 a teď momentálně jsem na nemocenské, takže využila jsem tu maximální jakoby, ty tři roky jsem teda na mateřské a následně na rodičáku.

T: A jak dlouho jste pracovala u vašeho současného zaměstnavatele předtím, než jste nastoupila na mateřskou?

R: Dva roky.

T: Jaká byla dohoda nebo podmínky poté, co jste tedy oznámila, že budete odcházet na mateřskou dovolenou? Jak jste se dohodli se zaměstnavatelem na vašem případném návratu?

R: Tak jako u nás ve školství s tím teda není takový problém, původně jsme se domluvili na ty dva roky s tím, že po dvou letech dám vědět, jestli si tu rodičovskou dovolenou prodloužím na tři roky. Takže já jsem po dvou letech dávala vědět, že mám zájem ještě si prodloužit o ten další rok. Tam mi vyšli automaticky vstříc. Ono v podstatě i ze zákona musí. No a větší problém by byl, kdybych teď nenastupovala na mateřskou, na tu nemocenskou, to bych o tu práci s velkou pravděpodobností přišla. Takže tím, že potom mně rodičák přešel plynule do té nemocenské, tak zase mě zaměstnavatel ze zákona musí to místo držet. Kdyby ta nemocenská nebyla, tak bych pravděpodobně tu práci ztratila a nebo by to bylo zase na dohodě jako s ředitelkou a s majitelkou školy, že jo, to je vlastně soukromá škola. Těžko říct, jak by to dopadlo. Možná, že by mi dali nějaký neplacený volno, ale asi jenom jako na dobré slovo. Nevím, jak by to dopadlo.

T: Dobře. Chci se zeptat, co by vás motivovalo vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené?

R: No, momentálně nic, upřímně. *(smích)* Myslím si, že ještě ten čas nenastal. Je možný, že s tím prvním dítětem, s kterým jsem se jako nenudila doma nebo neměla jsem tu potřebu, že bych se do práce chtěla vracet dřív, je možný, že když potom bude člověk doma víc roků, tak tu potřebu zase jako jít do práce a nestagnovat, jako začne pociťovat. Ale mně se to teda zatím jako, musím říct, během těch tří let nestalo.

T: Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatelem během vaší rodičovské dovolené?

R: Byla jsem pozvána na vánoční besídku a na takovou letní akci, kterou naše škola pořádá vždycky ve Žlutých lázních v srpnu. Byla jsem se tam podívat, jako bylo to velice příjemné setkání, fajn.

T: A dostáváte stále pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené?

R: To ne. A to by třeba bylo fajn, to by se mi docela líbilo, kdyby byla možnost, protože vím, že zase naše škola pořádá různé jako kurzy osobního rozvoje pro ty zaměstnance. A jako to bych docela uvítala, kdyby třeba něco takového mně nabídli i během té mateřské, ale to se teda nestalo. Je pravda, že jsem po tom nešla aktivně, že možná, kdybych jako sama se ptala, jestli je možný se něčeho účastnit, že by to třeba šlo. Nevím. To jsem nezjišťovala. Ale to si myslím, že by mohlo být dobrý.

T: O jaké typy tréninku byste třeba měla zájem?

R: Hm... tak jako ty kurzy, který ta naše škola nabízí pro zaměstnance jsou poměrně široký z řady odvětví, ať třeba nějaký aktuální právo, kurzy komunikace, počítačové kurzy, kurzy osobního rozvoje, praktický kurzy pro učitele, i třeba pracovat s moderními metodami a s interaktivními tabulemi nebo jak pracovat s hlasem, s vyjadřováním a tak dále. Takže by mě jako relativně zajímalo širší spektrum těch kurzů. Asi nejvíc ty na ten osobní rozvoj nebo tady třeba jako sama se tím hlasem, to mi přijde docela dost zajímavý. A i třeba mají nějaký refresh kurz na počítačový znalosti nebo nějaký pokročilý kurz. Jo? Jako tohle by bylo třeba fajn.

T: Dobře. A máte stále dostupnou firemní e-mailovou nebo školní e-mailovou adresu a jste informována o novinkách ve škole?

R: Ne.

T: Ne. A byla jste během rodičovské dovolené proaktivně oslovena zaměstnavatelem s nabídkou práce na nějaký dejme tomu zkrácený pracovní úvazek nebo nějakou jinou formu spolupráce?

R: Hm... ano, jednou se mi vlastně... telefonovala mi ředitelka, ptala se mě, jestli bych vzala nějaký menší úvazek. Ale jako tehdy jsem to odmítla, protože syn ještě nechodil do školky. I z hlediska toho, kde bydlíme. Tehdy byly synovi dva roky a to by mi ho nezvali nikam do školky a mně by se to vůbec jako finančně ani nevyplatilo do té práce jít, protože co bych vydělala, bych zaplatila za soukromou školku. Takže to jako motivační není.

T: Oslovila jste vy sama proaktivně někdy zaměstnavatele s žádostí o nějaké pracovní zařazení nebo práci na nějakém projektu?

R: Ne.

T: Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele v zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené obecně i ze zkušenosti třeba vašich kolegů?

R: Já nevím, jestli vůbec má zaměstnavatel nějakou strategii, která se speciálně týká jako žen na mateřské. Víím, že se občas stane, když třeba nevychází celý úvazek, že právě se ředitelka nebo zástupce ptá těch matek na mateřské, jestli by nevzaly třeba zkrácené úvazky. Ale to asi vychází spíš náhodně než že by to byla nějaká koncepční strategie. Myslím si, že jako vyložené nějaká koncepce dlouhodobá, trvalá tam asi není.

T: Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, cílené na rodiče na rodičovské dovolené, případně po jejím ukončení? Jestli jsou nějaké.

R: Speciálně pro rodiče, nevím o nich, myslím, že ne. Tam žádný, ne, myslím, že ne, určitě ne.

T: Pokud byste mohla popřemýšlet třeba o pěti zásadních problémech, které vám brání v nástupu do pracovního procesu během rodičovské dovolené, co by to bylo?

R: Tak jedna věc je péče o to dítě, protože pokud to dítě nechodí do školky a ta matka nemá nějaké jako další hlídání typu prarodiče za rohem, kteří jsou ochotni hlídat, tak jako těžko do té práce může jít. Mě docela mrzí to, že můj zaměstnavatel vlastně provozuje i mateřskou školu, která je přímo v budově, kde je i gymnázium, takže pokud by bylo možné dát vlastně to svoje dítě do té mateřské školky, tak by to bylo hrozně jednoduché, protože člověk by s tím dítětem dojel přímo do práce, dal ho tam, že jo, nemusel by zase si ho nikde vyzvedávat. A tam si umím představit, že by to hodně ulehčilo jako tu možnost se do té práce vrátit, kdyby brali třeba už i ty dvouleté děti, tak by to třeba šlo po těch dvou letech. Ale zrovna ta naše školka je... školkovně je dražší než je můj celý plat. (smích) Což je jako absurdní. A žádné slevy pro děti zaměstnanců neexistují. Takže tohle je dost jako nevyužitelný a ta situace jako v Praze obecně je taková, že dvouleté děti, a často ani tříleté, se do těch školek nedostanou, do státních školek. No a pokud člověk nevydělá opravdu hodně, tak se mu vůbec nevyplatí, aby dítě do té soukromé školky posílal, protože opravdu co vydělá, tak by padlo na tu školku. Takže asi, co by mohlo pomoci, myslím docela výrazně, kdyby ten zaměstnavatel nabízel zaměstnaneckou školku, která by ale byla finančně dostupná tak, aby se to prostě těm matkám vyplatilo do té práce jít.

T: Takže to by byl ten podpůrný faktor?

R: To si myslím, že určitě by byl ten jako dost výrazný podpůrný faktor.

T: Napadá vás ještě nějaký další problém nebo podpůrný faktor?

R: Já přemýšlím. (smích) Já myslím, že tohle je opravdu to hlavní.

T: Třeba nějaké zkrácené úvazky nebo...

R: Jo, jo, tak samozřejmě. Vyjít vstříc jako se zkrácenými úvazkami, což asi je ještě jako markantnější mimo to školství, ale určitě, jako zkrácený úvazek je nutný. Ale v tomhle tom by zase asi zrovna můj zaměstnavatel jako vstříc vyšel. Ale zase, je to potom i o těch jako penězích nebo nějak to... jako poloviční úvazek zase teda znamená, že je polovička peněz, což potom opět v tom školství člověk jako vlastně to počítá, jestli se mu to vyplatí, protože náklady na dopravu do práce a případně na tu školku pro to dítě a tak dále, aby nakonec nebyly téměř stejné jako to, co si člověk na ten poloviční úvazek vydělá. A většinou poloviční úvazek není úplně polovička práce. Ono to většinou bývá trochu víc než polovička práce. (smích) No. Záleží.

T: Dobře. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva, to znamená, že pokud máte dojem, že jste měla dobré vztahy, odváděla jakoby nadstandardní výkony před odchodem na mateřskou dovolenou, tak vám ten zaměstnavatel potom více vychází vstříc a je ochotný třeba nabízet i jakoby nějaké výhody nebo právě zkrácené úvazky a podobně?

R: Tak já jsem měla v práci velice dobré vztahy s vedením. A vlastně, když jsem ještě uvažovala, že do té práce nastoupím, až budou synovi tři roky, potom teda... protože jak budu na tu nemocenskou, teda neklaplo. Tak zrovna s tím, aby mi vyšli vstříc jako ve zkráceném úvazku nebo i počtu dnů v týdnu a tak dále, jako v nějaký sestavě rozvrhu, tak jako to nebyl problém. Tam mi vstříc vyšli. A myslím si, že určitě se jako v tom promítlo i to, že jsme spolu dobře vycházeli jakoby...

T: Hm. Cítíte, že je vaše práce oceňována a váš návrat je s napětím očekávám?

R: Myslím si, že můj návrat není jako úplně s napětím očekávám, tak samozřejmě jako nahraditelná jsem, oni si taky jako poradí. Ale na druhou stranu vím jako, že to vedení jako bylo s tou mojí prací spokojený a že kdybych se vrátila, že by jako rádi byli.

T: Dobře. Kdybyste mohla navrhnout sama váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo?

R: Teďka momentálně jako v téhle situaci, kdybych se chtěla do té práce vrátit? No, ideálně bych si představovala, aby ta práce nebyla moc vzdálená od mého bydliště, právě aby se nějak podařilo jako zkombinovat to vodit dítě do školky, vyzvedávat dítě ze školky a tak dále. A nebo třeba tohle to do velké míry, kdyby šlo vyřešit, tou zaměstnaneckou školkou, která by byla třeba v místě toho bydliště, což by bylo strašně praktický. No. Potom teda domluvit se na formě úvazku, na pracovní době, domluvit se i na financích, že by to bylo jako pro mě nějak zajímavé, aby se vyplatilo do té práce chodit. A jako bonus teda možnost nějakého toho dalšího vzdělávání, tak to by taky určitě hrálo jako svojí roli.

T: Rozumím. Teď možná takový spíš trošku filozofický otázky. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před nástupem na rodičovskou dovolenou a během rodičovské dovolené?

R: Já jsem ty dva roky před nástupem na mateřskou jako byla velice spokojená v tom školství, asi to teda vycházelo z toho, jakou práci jsem dělala předtím, která byla extrémně časově náročná, takže já jsem jako docela cítila i jako... jak určitou úlevu, tak i takový naplnění jako v tom školství, takže já jsem tam spokojená byla, ale zrovna tak to mateřství taky přišlo už v takovou bych řekla pravou chvíli, že jsem nelitovala toho přechodu. A že si užívám i tu dobu doma, no. Než jsem šla na mateřskou, tak jsem si říkala, jestli mi nebude hrbat po roce, jestli mi ta práce nebude nějak hrozně chybět. A zatím se to nestalo. *(smích)*

T: Já vám mockrát děkuju, Miluško. Díky, díky za váš čas.

R: Děkuju taky.

Respondentka č. 14

T: Dobrý den, Míšo, děkuju moc, že jste si udělala čas na můj rozhovor k diplomové práci na téma Strategie zaměstnavatelů k zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. Já bych se vás chtěla v úvodu zeptat, jestli mi můžete trochu popsat vaše pracovní zařízení, v jakém sektoru pracujete a jak dlouho vlastně u vašeho současného zaměstnavatele pracujete?

R: Hm. Tak já pracuju na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy na pozici knihovnice. A teď nevím, jestli říkat jako mám na starosti nebo měla jsem na starosti, ale před mateřskou dovolenou jsem měla na starosti hlavně elektronické zdroje a digitalizaci, takže nákup a správu elektronických zdrojů jako jsou databáze a digitalizaci hlavně českých novin a časopisů. Jak jsem tam dlouho? Myslím si tak ty čtyři, pět let to tam bude zhruba. *(smích)*

T: Dobře. Chtěla bych se vás zeptat, kolik dětí máte a v jakém jsou věku?

R: Mám dítě jedno a teď bude mít deset měsíců.

T: Dobře. Takže v tuto chvíli jste dejme tomu 11 měsíců na mateřské, rodičovské dovolené?

R: Já jsem šla dřív, protože jsem měla rizikové těhotenství, takže jsem od loňského května doma, což je v podstatě rok.

T: Hm. Chtěla bych se zeptat, jak reagoval váš zaměstnavatel na to, když jste mu oznámila, že budete odcházet na mateřskou dovolenou?

R: Výborně. Jako pogrataloval mi a domluvili jsme se, jak předáme agendu, takže úplně v pohodě.

T: Dobře. Jaká byla vaše dohoda nebo nějaké podmínky při tom odchodu na mateřskou dovolenou? Domlouvala jste se už třeba se zaměstnavatelem na plánovaném vlastně návratu a kdy?

R: Domlouvali jsme se předběžně. Tam se žádá... teďka fakulta žádala o projekt v rámci OP VVV, pokud by ho dostali, takže bych mohla mít i nějaký menší úvazek během té mateřské. Takže to jsme se tak předběžně dohodli, že když to vyjde, že se nějak domluvíme. Ale jinak na tom nástupu, jako už na tom oficiálním nástupu, to jsme se nedomlouvali. Ale myslím, že to není třeba, že by tam problém být neměl.

T: Co by vás motivovalo nebo co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené?

R: Asi jako nějaký kontakt s jinými lidmi. Jako asi tak jako. Vykročení z té izolace doma a zase nějaký jako návrat mezi ty jako dospělé. *(smích)* Neřešící děti. Tak to je teďka pro mě jako motivace. Ale...

T: Je tam ještě něco dalšího, co by vás... co vás motivuje?

R: Samozřejmě finance, ale to asi jakoby není ta moje hlavní motivace, i když jsou potřeba samozřejmě vždycky. A jako návrat k tomu oboru, který já mám celkem ráda, tak jako ráda ty věci řeším, baví mě ta práce.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během rodičovské dovolené?

R: Během mateřské dovolené.

T: Nebo během mateřské.

R: Jo, jo, jo. My jsme vlastně řešili v rámci toho projektu rekonstrukci depozitáře. A ten se vlastně slavnostně otevřel až když jsem byla na té mateřské, takže to mě pozvali, ale jak jsem byla na rizikovým, tak jsem bohužel nemohla. A byla jsem ještě pozvaná potom vlastně na vánoční večírek, a to jsem taky bohužel nemohla.

T: Dobře. Dostáváte stále nějaké pozvánky na školení nebo rozšiřování kvalifikace během vaší rodičovské dovolené? Ať už interní nebo externí?

R: Tak já jsem na nějakým mail listu, takže ty mi chodí, ale spíš tak jako neadresně, jako prostě chodí obecně, ale nemyslím si, že se počítá s tím, že bych na ně chodila.

T: Hm. Ale kdybyste ten hájem... kdyby ten zájem z vaší strany byl, tak byste se toho mohla zúčastnit?

R: Asi jo. Pokud by to nebylo placené, tak asi jo.

T: O jaké pozvánky se většinou jedná?

R: To jsou nějaké jako interní školení v rámci univerzity. Jako třeba... já teď nevím, nějaký školení v těch databázích nebo právě nějaké semináře od poskytovatelů těch elektronických zdrojů. Tak na ty bych asi mohla, kdybych chtěla.

T: Dobře. A zúčastnila jste se nějakého školení během rodičovské dovolené?

R: Ne.

T: Máte stále dostupnou firemní nebo jako pracovní e-mailovou adresu, kam vám chodí novinky?

R: Jo.

T: Aktualizace?

R: Hm.

T: Dobře. Byla jste někdy během rodičovské dovolené proaktivně oslovená svým zaměstnavatelem s nabídkou nějaké spolupráce, ať už krátkodobé na nějakém projektu nebo i snížený pracovní úvazek nebo podobně?

R: Ještě jako oficiálně ne, ale neoficiálně lekce sondovali, jak jsem na tom. Ale jako vzhledem k tomu, že vědí, že nemám hlídání, tak jsem zatím... mě neoslovují. *(smích)* Ale asi kdyby věděli, že to hlídání mám, tak bych jako mohla. Protože tam jim vlastně odchází dva kolegové a oni určitě jako budou potřebovat pomoc.

T: Hm. Dobře. Jaká je strategie vašeho zaměstnavatele v zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Obecně.

R: Pokud vezmu zaměstnavatele jako fakultu, protože já mám jednak svého šéfa jako v knihovně, ale jako jinak zaměstnavatel je fakulta. Tak si myslím, že poměrně je jako velmi vstřícný. Že je hodně vstřícný, protože i vlastně spousta žen, které tam prostě jsou jako akademičky a těm se umožňují různé zkrácené úvazky nebo práce z domova. A takže i nějak částečně i nám, administrativním pracovníkům se to umožňuje.

T: Dobře. Takže jsou tam nějaké možnosti, jak se zapojit jakoby do té spolupráce.

R: Pokud je zájem, tak určitě ano.

T: Dobře. Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče na rodičovské dovolené?

R: To zase tak zjištěný nemám, já vím, že tam mají nějaký školkový. Jako příspěvek na školku, ale to ještě nevím, jak funguje. A pak umožňují nějaké zkrácené úvazky. Během těch... co jsem na mateřské, tak mi pořád chodí příspěvek na penzijní pojištění. Takže to je taky možná brát jako benefit.

T: Příspěvek na školku je tam taky?

R: Nějaký takový tam je, ale to jsem ještě nezjišťovala, ale vím, že tam byl. A pak jsou tam takové jako obecné, které se asi dají využívat i při mateřské, jako mají příspěvek na jako... úroky z hypotéky nebo něco takového tam mají. A to je asi všechno. Ale já zatím nic nevyužila. *(smích)*

T: Zkuste vyjmenovat pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské?

R: Tak jenom jeden. Nemám to hlídání. Pak samozřejmě s tím je spojeno, že jsme jako celkem dál od toho centra, takže pro mě je to třičtvrtě hodiny. Kdyby to bylo blíží, tak už by to bylo jednodušší. Asi ty... no, jako prostě to hlídání je zásadní. Ostatní věci by se asi daly.

T: Rozumím. Dobře. A potom teda dejme tomu nějaké podpůrné faktory, které by právě tomu pomohly? Takže to by bylo asi to hlídání?

R: Hm.

T: Je tam ještě něco...

R: Případně možnost vzít si to dítě s sebou, ale... do práce, což tam jako částečně taky jde. Ale u našeho se to jako nedá, protože se tam jako sami vystačíme. *(smích)*

T: Jo.

R: Případně nějaká školka kdyby tam byla. Sice na univerzitě nějaká školka je, ale není to jako na fakultě. Tam není.

T: Dobře. Vnímáte, že u vašeho zaměstnavatele funguje takzvaná psychologická smlouva? To znamená, že pokud máte pocit, že jste jako odváděla nadstandardní výkony předtím, než jste odešla na mateřskou dovolenou, že jsou více ochotni vám potom vyhovět ve vašich jakoby potřebách, podmínkách? Nebo tak nějak jako je to víceméně jedno a chovají se ke každému zaměstnanci stejně?

R: Tam je to... třeba v rámci, jak jsem říkala, že mám toho svého vedoucího v knihovně, který nás zná velmi dobře, protože tam je nás 12, tak určitě to platí. Ví, že jsem pracovala dobře a ty vztahy jsou dobré, tak určitě nemá... nebo se mnou bude mluvit dobře i teď. V rámci toho širokého vedení celé té fakulty, tak tam to nedokážu tolik posoudit. Já s nimi zase tolik v kontaktu nejsem, ale asi se to odvíjí zase od toho, že pokud třeba někam něco plánoval, tak se zeptal mého šéfa, jestli jakoby nějak... Asi nějaká takováhle dohoda, aby tam jako fungovala.

T: Dobře. Cítíte, že je vaše práce oceňována a že je váš návrat jako s napětím očekávám?

R: *(smích)* S napětím asi...

T: Jestli se cítíte jako v roli experta?

R: Jako experta? Asi jo. Do určité míry jo. Ale že by nějak s napětím čekali, že se vrátím. Oni tak jako tuší, že se jen tak nevrátím, takže jako jsou zvědavý, jak to dopadne.

T: Kdybyste mohla navrhnout váš ideální stav, jakoby harmonizace pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo?

R: V tuto... teď v tuto chvíli?

T: V tuto chvíli nebo během té rodičovské dovolené až do konce.

R: Tak já bych v tuto chvíli ještě chtěla být jako doma a plně se věnovat Adámkovi. Ale dovedu si představit, že tak jako za třeba půl roku už jako ráda bych se vrátila nějakým způsobem. A představovala bych si to tak, že bychom měli babičku, která by hlídala Adámka a já bych třeba na dva dny v týdnu, pár hodin do týdne mohla jako jet do tý práce a nebo pracovat i nějakou část z domova. Ale zatím bych si představovala opravdu jenom pár hodin, ne jako... ani ne půl úvazek.

T: Myslíte, že by to mohlo být reálný u vašeho zaměstnavatele?

R: U zaměstnavatele určitě, ale u té babičky by to nějak nešlo.

T: Dobře.

R: Ale tam by to šlo.

T: Tak. A ještě několik posledních otázek. Spíš takových filozofických. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před rodičovskou nebo před mateřskou dovolenou a během? Jestli to můžete srovnat. Můžeme vzít jak životní, tak pracovní spokojenost.

R: Tak pracovní spokojenost, jak jsem říkala, tak já už jsem v té svojí pozici byla docela jako vyhořelá, takže s tím souvisí i to, že jako nové podněty mě celkem jako... celkově ten nový život mě dost jako oživil. Takže jako cítím, že to mateřství je jako velký impuls k životní spokojenosti. Ale není to jako samospásné, to určitě ne. Ale v rámci svého osobního života už jsem to měla jako nastavený docela dobře i jako před tou mateřskou.

T: Dobře.

R: To je taková jako široká otázka. To by bylo jako na dýl.

T: Jasně. Dobře. Kdy si představujete, že byste se tak nějak jakoby naplno chtěla vrátit zpátky do pracovního procesu?

R: Já si to představuju tak, že bychom si pořídili ještě jedno miminko. Že bych s ním byla zase do tří let, do jeho třech let. A pak, že bych se vrátila na nějakých pár let od práce na nějaký částečný úvazek, abych se mohla věnovat i rodině a neběhat jako šilená prostě z práce domů a tam zase hekticky řešit rodinu. Takže bych se chtěla vrátit třeba na nějakých pět, šest hodin, nevím, dva, tři roky. A potom se vrátit úplně na plnej.

T: Dobře. Tak jo, já vám moc děkuju. Díky moc za váš čas.

R: Není zač.

Respondentka č. 15

T: Dobrý den, Martino, děkuju, že jste si udělala čas na můj rozhovor k mé diplomové práci na téma Strategie zaměstnavatelů v zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené. A já bych si vás dovolila tak na 15 minut zdržet a položit vám zhruba 20 otázek, které se týkají tohoto tématu. Chtěla bych se vás zeptat, v jaké organizaci pracujete nebo respektive pracovala jste předtím, než jste odešla na rodičovskou dovolenou. A jak dlouho předtím, než jste odešla na rodičovskou dovolenou jste tam pracovala?

R: Fokus Praha a byla jsem tam šest let.

T: Takže šest let, než jste odešla na mateřskou, rodičovskou dovolenou.

R: Přesně tak.

T: Výborně. Kolik dětí máte a v jakém jsou věku?

R: Dvě děti. Tři a půl a dva roky.

T: Kolik měsíců jste momentálně nebo let jste na rodičovské dovolené?

R: No, tři a třičtvrtě roku.

T: Dobře. A zajímá mě, jaká byla dohoda s vaším zaměstnavatelem ve chvíli, co jste odcházela na mateřskou dovolenou?

R: Dohoda byla taková, že se můžu kdykoliv... nebo kdykoliv, že se mnou počítají, že se vrátit můžu, snad i jako budou rádi, když se vrátím s tím, že se samozřejmě může cokoliv změnit a já můžu chtít jít někam jinam a pak bysme se... nebo bych dala klasicky výpověď a ukončili bysme spolupráci. Ale dveře jsem měla otevřené. Nebo mám pořád. *(smích)*

T: Padly tam třeba už na začátku nějaké návrhy na konkrétní formu spolupráce nebo jste to nechala otevřené?

R: To jsme neřešili. To vůbec.

T: Dobře. Jak reagoval váš nadřízený na oznámení vašeho plánovaného odchodu na mateřskou dovolenou?

R: No úplně... takhle. Radost neměl, byl by radši, kdybych tam byla, ale zároveň se s tím asi dalo počítat, takže to nebylo žádný velký překvapení. Vlastně jo, je pravda, že jsem se možná o nějaký formě spolupráce bavili i případně, kdybych na to měla kapacitu a možnosti v rámci rodičovské dovolené, že bych mohla pokračovat v dohodě o pracovní činnosti v krizovém týmu. To by bývalo šlo zařídit téměř kdykoliv, kdybych chtěla.

T: Můžete ještě něco krátce říct o té své pozici v této organizaci?

R: Já jsem pracovala jako sociální pracovnice u lidí, kteří... u lidí s duševním onemocněním. To byl hlavní úvazek. A pak ještě ta dohoda v rámci krizového týmu Fokusu Praha, kam lidi nejdřív volali a pak i mohli chodit přímo z ulice nebo na objednané schůzky, pokud byli v krizi a ne nutně v souvislosti s duševním onemocněním. Často chodili rodinní příslušníci lidí, kteří byli v krizi, v souvislosti s duševním onemocněním.

T: Hm. Dobře. Co vás motivuje vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené? Nebo co by vás motivovalo?

R: No, co by mě motivovalo? Možná udržet si nějakou profesní kontinuitu a nějaký jako finance. Ale vlastně nakonec se před ukončením rodičovské dovolené vrátit nebudu, byť mám rodičovskou na dva roky, takže vlastně budu poměrně brzo.

T: A byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci vašeho zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Pravidelně jsem chodila.

T: O jaké akce se jedná?

R: Třeba narozeniny daného zařízení nebo nějaký veřejný bazárky, který spolupořádali nebo se konaly v prostorách toho zařízení a tak.

T: Dostáváte stále pozvánky dejme tomu na školení nebo na nějaké rozšiřování kvalifikace během naší rodičovské dovolené, jak už interní nebo externí?

R: To nedostávám, ale kdybych si řekla, tak by to nebyl problém. Ale nedostávám.

T: A o jaké aktivity by se jednalo nejspíš?

R: Nejspíš asi vzdělávací kurzy, který pořádá naše organizace. Interní vzdělávací kurzy.

T: Zúčastnila jste se během rodičovské dovolené nějakého školení nebo tréninku?

R: Ne. *(smích)* Ne. No. Asi ne. Přemejšším, jestli jsem byla na psychoterapeutickým výcviku, který mám rozdělaný? A to jsem vlastně asi byla. Ale asi jenom na jednom nebo na dvou setkáních. To je ale mimo práci zase moje osobní vzdělávání.

T: Hm. Máte stále dostupnou firemní nebo ve vaší organizaci e-mailovou adresu a jste informována o novinkách?

R: Nemám, já jsem neměla ani přímo na svojí osobu e-mail, měli jsme společný týmový, takže to vlastně ani není možný.

T: Hm.

R: A o novinkách jsem informována, protože jsem v kontaktu s kolegy pořád. *(smích)*

T: Byla jste někdy během své rodičovské dovolené proaktivně oslovena vaším zaměstnavatelem s nabídkou nějaké konkrétní práce nebo pozice na zkrácený úvazek nebo práce na projektu?

R: Jo, byla jsem oslovená před rokem na nějaký projekt na podzim, ale nebylo to možný skloubit časově. Takže nakonec jsme se nedomluvili. Ale byla jsem oslovená.

T: Oslovila jste vy sama proaktivně zaměstnavatele s žádostí o nějaké pracovní zařazení nebo...

R: Ne, ne to nechci.

T: Ne. Jaká je obecně strategie vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené? Ať už z vaší zkušenosti nebo ze zkušenosti vašich kolegyně.

R: Myslím, že většinou se vrací rodiče, konkrétně spíš teda matky, zpátky. Takže asi ta možnost je nebo se dá domluvit. Zároveň vím minimálně o jedné matce, která sice se mohla vrátit, ale ta pozice byla v kanceláři mimo Prahu, kam by s malým dítětem nemohla jako dojíždět, že by to nestíhala, takže vlastně to nebyla úplně adekvátní nabídka v její pozici. Takže záleží asi zrovna na situaci, kdy se ta dotyčná potřebuje vrátit a jaký je aktuální stav v tom týmu, kam by se měla vrátit a jakou pozici jí můžou nabídnout. Ale většinou, co vím, ta se ty kolegyně zase vrací zpátky do práce, třeba na jinou pozici, ale vrací se zpátky do organizace.

T: Hm. Má váš zaměstnavatel nějakou konkrétní prezentaci sociální zodpovědnosti a týká se také harmonizace rodinného a pracovního života?

R: Nevím o tom. Myslím, že ne.

T: Dobře. Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžení nebo nepeněžení, které jsou cílené na rodiče na rodičovské dovolené?

R: To asi hodně záleží na týmu v té organizaci, která je jinak docela veliká. Konkrétní oficiální benefity asi nejsou, ale co vím, tak většinou se dá domluvit na pracovní době a na takových věcech, což se týká i mě. Takže... ale úplně jako... jinak asi nic jiného.

T: Takže upravení pracovní doby.

R: Jestli je to benefit, to je otázka.

T: Upravení pracovní doby.

R: Ano, ano.

T: Napadá vás něco dalšího?

R: Ne, ne. Přemýšlím. No možná, až nastoupím a zjistím, jaká je reálná situace, ale v tuhle chvíli to vlastně ze své pozice ještě nevím, takže jsem to ani nezjišťovala.

T: Dobře. Zkuste vyjmenovat pět zásadních problémů, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené.

R: No, že děti nemají jistý umístění ve státních institucích, školkách, jeslích a podobně. Že není nebo nemám nějaký flexibilní hlídání. Pět? Co mi brání? Moje pohodlnost. *(smích)* No. Nevím. Ono mi toho zase tolik nebrání. Ale když bych chtěla nastoupit dřív, no tak to by byly hlavně ty instituce, ty zařízení pro děti, který nejsou úplně dostupný. A když jsou, tak jsou finančně zase tak, že s mým platem by se mi to úplně nevyplatilo.

T: Jasně. A když to vezmeme z druhé strany, nejdůležitější podpůrné faktory, které by vám pomohly?

R: Se vrátit?

T: Se vrátit.

R: Hm. No asi kdybych věděla, byla si jistá, že ta pracovní doba bude opravdu jako velmi family friendly a případně, že by ten plat byl takový, že bych si mohla zaplatit libovolnou soukromou školku nebo jesle nebo hlídání.

T: Dobře. Cítíte, že vaše... nebo že byla vaše práce oceňovaná a že je váš návrat s napětím očekáván? Cítíte se v roli experta?

R: No, to vlastně asi jo. *(smích)* To myslím, že je můj návrat velmi vítán a trošku nevýhoda je, že to není na celý úvazek, ale na částečný, takže nebudu úplně jako pilíř týmu, ale myslím, že se se mnou počítá s únavou. *(smích)* Že se vrátím a pomůžu.

T: Vnímáte, že je u vašeho zaměstnavatele nebo funguje u vašeho zaměstnavatele takzvaná psychologická smlouva? Pokud jste odváděla nadstandardní výkony před nástupem na mateřskou, rodičovskou dovolenou, takže se vám snaží vyjít vstříc vlastně i poté?

R: Myslím, že jo, a myslím, že je to hodně daný mojí přímou nadřízenou, mojí vedoucí, že to tak má nastavený. Nevím, jestli je to tak všude, ale z mojí osobní zkušenosti bych řekla, že jo.

T: Dobře. Kdybyste si mohla sama navrhnout váš ideální stav pracovního a rodinného života, jak by to vypadalo?

R: Jak by to vypadalo? No? Těch možností je asi víc, jako že v tuhle chvíli asi ten půlúvazek s tím, že si umím představit, že to nebude nutně vždycky čtyři hodiny denně nebo tak, že bude možnost třeba někdy na celý den a pak zase den volno a tak. Že tohle... s tím se dá pohybovat, což je v tuhle chvíli asi optimální, ideální. Optimální řekněme. Ideální by bylo, kdyby plat byl podstatně vyšší, abych nemusela jako řešit ten zbývající čas. A tak. No. A ideální ještě by bylo, kdybych případně ještě se mohla později asi... až bude zase kapacita moje, mít ještě soukromou praxi terapeutickou, že bych se mohla realizovat jinak a nebyla tolik závislá na tom úvazku v práci.

T: Dobře. Teď ještě taková trochu filozofická otázka. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před tím, než jste nastoupila na mateřskou, rodičovskou dovolenou a během toho?

R: (*smích*) Jak se vyvíjela? Do jak hluboké historie mám zasahovat?

T: Tak dva, tři roky před odchodem.

R: Jo. No, poslední tak asi dva roky, možná dva, tři roky v té práci už jsem nebyla úplně tou prací tak jako naplněná. Cítila jsem, že potřebuju změnu a jediná logická změna mi připadalo to mateřství, rodičovství. Takže poslední možná rok práci už jsem to protrpěla, to je pravda. Takže v tomhle směru jako ne, že bych byla nespokojená, ale byl tam nějaký jako... že potřeba životní změny, která se mi splnila. Takže zase těžko říct, jestli mě úplně mateřství naplnilo na plno nebo 150 procent. Ale myslím, že to bylo to, co jsem potřebovala. A myslím, že teď zase po těch téměř třech letech zase tak jako hezky přirozeně to spěje k tomu, že se ráda vrátím zase zpátky do pracovního procesu, že je to tak akorát načasovaný. Takže vlastně jsem vlastně dost spokojená, protože vždycky to, co jsme chtěla, přišlo tak nějak celkem v rozumnou dobu. (*smích*) Takže si nemůžu vůbec stěžovat.

T: Tak jo, tak moc děkuji za váš čas.

R: Prosím.

Respondentka č. 16

T: Dobrý den, Carmen, děkuju, že jste si udělala čas na můj rozhovor k mé diplomové práci na téma Strategie zaměstnavatelů v zaměstnávání žen na rodičovské dovolené. Já jsem si připravila asi 25 otázek na toto téma, jakým způsobem vlastně zaměstnavatelé spolupracují se ženami na rodičovské. Takže bych se vás ráda zeptala. Začneme jenom takovými základními otázkami. Chtěla jsem se zeptat, kolik dětí máte a v jakém jsou věku?

R: Mám dvě děti. Jednomu je osm a druhému je osm měsíců.

T: Hm, dobře. Tak a můžete mi jenom krátce říct, kdo je váš zaměstnavatel? Nebo odkud jste vlastně jako odcházela na mateřskou, potažmo rodičovskou dovolenou?

R: Tak byla jsem zaměstnána rok, od září... jeden rok jsem učila na škole, takže od září do prázdnin...

T: V základní škole.

R: V základní škole.

T: Dobře. Kolik měsíců jste momentálně na mateřské nebo rodičovské dovolené?

R: Tak momentálně jsem na mateřské dovolené od ledna, takže to je deset měsíců, šest měsíců z toho byla mateřská dovolená a od půlky července jsem na rodičovské dovolené.

T: Dostala jste se již zpátky dejme tomu do pracovního procesu v rámci rodičovské dovolené?

R: Ne, zatím jsem doma a chtěla bych zůstat tři roky.

T: Hm, dobře. Jak dlouho jste pracovala u současného zaměstnavatele než jste nastoupila na mateřskou dovolenou?

R: Tak u něj jsem vlastně učila jenom rok, jeden školní rok.

T: Dobře. Co vás motivuje vrátit se do zaměstnání nebo co by vás motivovalo vrátit se do zaměstnání před ukončením rodičovské dovolené? Jako nějak jako simultánní spojení práce a rodiny.

R: Tak motivovalo by mě, pokud by se dalo... pokud by mi byl nabídnut nějaký částečný pracovní úvazek, třeba jenom na dva dny v týdnu několik hodin, tak to bych se vrátila, to bych uvítala.

T: Hm, hm.

R: Takže bych ráda, ani ne tak finanční hledisko, jako spíš to, že bych se už pomalu mohla zase vracet a připravovat potom na to budoucí zaměstnání.

T: Rozumím. Jak váš zaměstnavatel reagoval na oznámení vašeho plánovaného odchodu na mateřskou?

R: Přizpůsobil se, nějak mu to... nebyl určitě nadšený, protože v té době rovna docházely a mateřskou ještě další dvě učitelky. Ale nebyl nikdo, kdo by mi to nějak komplikoval.

T: Domlouvala jste se už v tom období před odchodem na právě případnou nějakou spolupráci nebo...

R: Ano, byla mi nabídnuta spolupráce, že bych mohla učit angličtinu třeba i na částečný úvazek už dřív než za ty tři roky.

T: Jak by fungoval ten částečný úvazek?

R: To všechno bysme se... domluvili jsme spíš, že uvidíme podle situace a určitě myslím, že by mi vyšli vstříc, že bych učila jenom tolik hodin, kolik bych potřebovala.

T: Po kolika měsících byste si představovala, že byste s případně tady k tomuto částečnému úvazku vrátila?

R: No, pro mě přichází v úvahu tak dokončený druhý věk dítěte, že do té doby si myslím, že i já budu ráda s ním a pak už postupně bych se nějak ráda začlenila také do nějaké jiné životní oblasti než... *(smích)*

T: Je tam ještě nějaká další možnost případné spolupráce? Na nějakých dejme tomu projektech nebo nějakých krátkodobějších...

R: O ničem nevím. Jenom... myslím si, že v současnosti je to jenom možnost toho částečného úvazku, že bych tam vyloženě musela chodit a učit.

T: Dobře. Ten částečný úvazek, to znamená kolik hodin týdně?

R: To by mohlo být třeba i deset hodin týdně, možná minimálně osm.

T: Dobře. Byla jste někdy pozvána na nějakou společenskou akci zaměstnavatele během vaší rodičovské dovolené?

R: Ne. Zatím ne.

T: Dostáváte nějaké pozvánky, dejme tomu na školení nebo rozšiřování kvalifikace od vašeho zaměstnavatele?

R: To taky nedostávám.

T: Zúčastnila jste se nějakého tréninku nebo školení během rodičovské dovolené?

R: Zatím ne. Můžu se jenom zeptat, mám odpovídat během téhle rodičovské dovolené nebo obecně?

T: Asi během této.

R: Během této. Tak to jsem se nezúčastnila ještě žádného školení.

T: Dobře. A pokud se vrátíme k té předchozí rodičovské dovolené, tak tam to probíhalo jak? Zúčastnila jste se nějakého školení nebo...

R: To taky ne, ale sama jsem chodila na kurzy, jestli...

T: Od zaměstnavatele?

R: Od zaměstnavatele to nebylo, to spíš, že jsem se já sama o to zajímala.

T: Jasně. Dobře. Jste stále informovaná o novinkách u vašeho zaměstnavatele, dejme tomu nějakou formou e-mailovou nebo něco takového?

R: To nejsem.

T: Jaká je strategie obecně vašeho zaměstnavatele k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené?

R: Tak já myslím, že u nás vycházel teda ten ředitel vstříc těm maminkám, protože... ale nabízel jim i částečné úvazky a nějaké přízpůsobení tomu, aby to bylo v souladu s tou... s péčí o dítě nebo vyzvedávání třeba ze školky. Myslím, že docela vstřícná z jeho strany.

T: Hm. Dobře. Co se týče třeba těch částečných úvazků?

R: Byly tam právě i učitelky, co měly nějaký nižší úvazek nebo dejme tomu nemusely učit od osmi, ale navolily si to tak, aby učily od devíti. A končily dřív. Byla tam prostě flexibilita ze strany zaměstnavatele.

T: Takže ta flexibilita teda se projevovala v tom... v té dohodě těch hodin, které budou učit?

R: Ano.

T: A snížení pracovních úvazků. Je to tak?

R: Ano.

T: Je tam ještě něco, v čem ten zaměstnavatel je třeba jako přístupný nebo výjimečný?

R: No tak možná, jestli to můžu říct, když teda někdo zůstal doma z důvodu nemoci dítěte, tak se to řešilo tím suplováním, ale to asi je na školách běžný.

T: Hm. Jaké jsou konkrétní zaměstnanecké benefity, ať už peněžní nebo nepeněžní, které jsou cílené na rodiče na rodičovské dovolené?

R: Zrovna tady v té škole, tak tam žádné benefity nejsou mimo toho platu, který je vlastně státem jakoby ustanovený.

T: Co se týká třeba nějaké podpory, nějaké rekreace nebo něco takového?

R: Tak to ne, to bylo jenom v rámci toho, když jsem tam byla jako zaměstnaná, tak jsme měli nějakou... nárok na příspěvek na reakci. Ale teď po dobu rodičovské dovolené, tak to ne.

T: Hm. Dobře. Zkuste vyjmenovat zásadní problémy třeba, tři až pět, které vám brání nastoupit do pracovního procesu během rodičovské dovolené.

R: Tak jednak si myslím, že se dá těžko najít nějaká kvalitní péče o děti, třeba do dvou let věku, někde v blízkosti. Teď ještě tak hlavně ta péče. No a jinak... tak v mém případě by to asi nebyl problém ten částečný pracovní úvazek, ale vím, že obecně to problém je u zaměstnavatelů nabídnutí částečného pracovního úvazku. A možná pak, když má někdo i dítě ve škole, tak nějaká pomoc s vyzvedáváním?

T: Tak to by mohl být problém?

R: Ano.

T: A teď ty podpůrné faktory, které vám pomáhají pro to, abyste se mohla vrátit do pracovního procesu během rodičovské.

R: Tak asi by mi pomohlo právě teda, kdyby v okolí byl nějaký... nějak kvalitní možnost péče o dítě. Zároveň si myslím, že i třeba kvalitní chuva. Když vyjde teda ten zaměstnavatel vstříc s dohodou jednak jakoby kolik hodin, kdy, v jaké dny a vyšel prostě vstříc té matce s tím počtem dní a počtem hodin. A jinak asi by mi pomohlo i třeba už během té rodičovské dovolené nějaké školení nebo nějaké... třeba větší informovanost ze strany zaměstnavatele, co se zrovna děje. V mém případě v té škole a jinak asi ve firmě, tak ta větší informovat by mi určitě pomohla. Nebo možná i nějaká školení už, myslím si, že od jednoho roku věku už je možné někam třeba jít a nějak se dozdělovat nebo se udržovat si tu úroveň, kterou potřebuje člověk.

T: Rozumím. Cítila jste, že je vaše práce oceňována a že váš zaměstnavatel jakoby s napětím očekává, že se vrátíte?

R: Tak myslím si, že... jednak proto, že ve školství je nedostatek kvalifikovaných pracovníků, tak myslím si, že ta práce oceňovaná byla z jeho strany. A bylo mi nabídnuto, že se můžu vrátit. Tak to beru jako, nevím, jak to mám říct, jako projev toho, že... jako projev ocenění.

T: Dobře. Jak se vyvíjela vaše životní spokojenost před odchodem na rodičovskou dovolenou nebo na mateřskou a vlastně teď během...

R: Tak já jsem si děťátko přála, takže už jsem věděla, do čeho jdu a jsem zhruba stejně spokojená. Není to nějaký propad spokojenosti nebo teda... řekla bych, že vím, do čeho jdu a takhle jsem si to přála, takže jsem teď spokojená.

T: Když můžete srovnat vaší pracovní spokojenost, jak se vyvíjela? Dejme tomu v horizontu posledních několika let, třech let.

R: Tak to se měnilo, protože jsem měnila i zaměstnavatele. Teď jsem dejme tomu byla v té škole víc spokojená, protože mi přišlo, že to je smysluplná práce. Takže spíš se to zlepšovalo, že jsme chtěla pracovat ve školství.

T: Dobře.

R: Jo? Stačí to?

T: Můžu děkuju. Děkuju za váš čas.

R: Taky děkuju.