

NÁSTROJE PRO SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Netradiční uspořádání pracovní doby:

- Flexibilní/pružná pracovní doba
- Posun začátku pracovní doby
- Částečné úvazky
- Sdílené úvazky (job-sharing) a rozdělené úvazky
- Stlačený pracovní týden
- Práce z domova (homeworking)
- Práce po telefonu a Internetu (teleworking)



Další firemní opatření pro podporu slaďování rodinného a pracovního života:

- Firemní mateřská školka, jesle, dětský koutek
- Podpora mateřské školky, jeslí v okolí firmy
- Babysittingové služby
- Mateřské a rodičovské příspěvky
- Letní pobyty, tábory pro děti zaměstnanců, vánoční a mikulášské besídky
- Systematický kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské (MD/RD) dovolené a programy integrace rodičů navracujících se z rodičovské dovolené
- Síť rodičů, weby
- Zdravotní volna
- Zvláštní volno pro osoby pečující o závislou osobu nad rámec zákonných možností a dovolené a jejich další, navazující podpora

KROK ZA KROKEM K ÚSPĚŠNÝM PROGRAMŮM SLAĎOVÁNÍ

• Rozhodnutí a závazek

Zaváděný program musí podpořit top-management nebo majitel firmy.

• Analýza

Interní analýzu si provádíte sami. Externí analýza přinese vnější objektivní pohled na situaci.

Rodinné centrum ROUTA od ledna 2013 nabízí audit, který zahrnuje monitoring stavu slaďování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí u firem v Čelákovcích a regionu středního Polabí.

• Akční plán a zdroje

Stanovení časového plánu a zajištění finančních a lidských zdrojů včetně vytvoření pracovní skupiny.

• Realizace a spolupráce

Navržení konkrétního plánu realizace, testování.

• Komunikace

Informujte zaměstnané i management o plánech, zvolených opatřeních i důvodech jejich realizace. Komunikace by měla zabránit rozdělování pracovních týmů a nesprávnému pochopení opatření.

• Zhodnocení a aktualizace akčního plánu

Uvažujete o zavedení podobných opatření do Vaší firmy? Vyžádejte si kompletní manuál Firma s otevřenou náručí v Infocentru Rodina a práce, www.rc-routa.cz, telefon: 604 146 682, email: info@rc-routa.cz

Leták vznikl v rámci projektu

Slaďování rodiny a práce – šance pro Čelákovice.

Realizace: Rodinné centrum ROUTA, www.rc-routa.cz, Čelákovice, 2014.

FIRMA S OTEVŘENOU NÁRUCÍ

NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ RODINY A PRÁCE, KTERÉ VÁM ZARUČÍ VÝKONNÉ A LOAJÁLNÍ ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ

Programy slaďování rodinného a pracovního života umožňují skloubit práci a rodinu, aniž by se zaměstnaná osoba musela rozhodnout pouze pro jednu z těchto možností. Slaďování odmítá scénář striktní volby „buď, a nebo“, který je v současnosti často jediný možný.

Slaďování práce a soukromého života má vždy tři strany – zaměstnavatele, zaměstnance a pracovní tým, jehož je slaďující osoba součástí. Vždy je nutné vyvážit potřeby a zájmy všech stran trojúhelníku.

Programy slaďování jsou nejčastěji cíleny na rodiče malých dětí, ale praxe ukazuje, že je vhodné je nabízet všem zaměstnancům. Najít rovnováhu kariéry a osobního života chtějí i svobodní nebo lidé s již „odrostlými“ dětmi.

Další důležitou skupinou, jejíž význam bude narůstat i do budoucna, jsou lidé pečující o závislé osoby – nemohoucí rodiče, partnera či partnerku, sourozence.

Slaďování rodiny a práce není přínosné jen pro zaměstnané. Dobře nastavené procesy a efektivně použité nástroje na podporu harmonizace práce a soukromí přináší zisk oběma stranám – zaměstnavatelům i zaměstnaným.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PŘÍNOSY PRO ZAMĚSTNAVATELE

Přínos sladování rodiny a práce podle výzkumu Evropské komise:

- **Zvýšená spokojenost zaměstnaných (85%)**

Spokojenost zaměstnaných ve firmě se projevuje pozitivně na jejich motivaci – nepracují jen proto, že musejí, ale oceňují, že zaměstnavateli na nich záleží, a jejich pracovní výkon se zvyšuje.

- **Zájem o firmu, udržení zaměstnaných (74 %)**

Udržení zaměstnaných je pro firmu klíčové. Snižuje náklady na nábor a zaučení nových lidí a zhodnocuje finance investované do rozvoje pracovních týmů.

- **Zvýšená produktivita (58 %)**

Pracující na zkrácený úvazek stihnou v kratším časovém úseku odvést větší množství práce. Efektivita stoupá i v případě, že zaměstnaní mohou pracovat částečně či plně z domova.

- **Zlepšená pověst zaměstnavatele (56 %)**

Firma s dobrou pověstí si při nábou může vybírat ze širokého spektra uchazečů a uchazeček.

- **Snížená fluktuace (55 %)**

Nabídka možností pro sladování osobního a pracovního života ze strany zaměstnavatele snižuje fluktuaci zaměstnaných, a tím ušetří finance nutné k náboru a zaškolení nových pracovních sil.

- **Snížené absence (50 %)**

Možnost sladování rodiny a práce snižuje míru stresu, již jsou zaměstnaní vystaveni. Celkově jsou méně nemocní, navíc mohou v případě nemoci dítěte pracovat z domova, místo aby zůstali doma na tzv. paragrafu.

JAK SLADOVAT – PŘEHLED OPATŘENÍ

NETRADIČNÍ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

- **Flexibilní/pružná pracovní doba**

Zaměstnaní si sami zvolí začátek a/nebo konec pracovní doby. Musejí však být na pracovišti v pevně daném časovém úseku (základní pracovní doba).

- **Posun začátku a/nebo konce pracovní doby**

Je vhodný pro lidi, kteří dojíždějí nebo vodí dítě do/ze školky. Tehdy se objevují i úvazky 0,9 či 0,95.

- **Částečný/zkrácený úvazek**

Je kratší než stanovená týdenní pracovní doba (40 hodin).

- **Sdílený úvazek (job-sharing)**

Dva či více lidí sdílejí jednu pracovní pozici. Sdílejí část pracovní doby, aby si předali informace.

- **Rozdělený pracovní úvazek**

Úvazek rozdělený mezi dva či více lidí, kteří spolu nemusejí komunikovat a sdílet informace a poznatky.

- **Stlačený pracovní týden**

Pracovní dny jsou delší, a pracovní týden kratší. Denní pracovní doba nesmí přesáhnout 12 hodin.

NETRADIČNÍ MÍSTA VÝKONU PRÁCE

- **Práce z domova (homeworking)**

Zaměstnaný si samostatně dle svých potřeb rozvrhuje pracovní dobu, nemá nárok na přesčasy.

- **Práce po telefonu a internetu (teleworking)**

S použitím informačních a komunikačních technologií lze pracovat na dálku, bez přítomnosti na pracovišti.

FIREMNÍ BENEFITY NEJEN PRO RODIČE

- **Udržování kontaktu s rodiči na mateřské/ rodičovské dovolené**

Zaměstnavatel a zaměstnaní na MD/RD zůstávají v kontaktu pomocí emailu, telefonu, osobního kontaktu. Z výzkumu postojů matek na MD/RD vyplývá, že o kontakt s firmou mají zájem.

Jak zůstat v kontaktu s rodiči na MD/RD?

- Ponechat jim firemní email, laptop, mobil
- Umožnit vzdělávání, např. formou e-lerningu
- Příležitostně je využít k práci, např. v době dovolených nebo zvýšeného množství zakázek
- Pozvánky na sportovní a společenské akce firmy

- **Usnadnění návratu rodičů do práce po MD/RD**

- Umožnění práce na částečný úvazek
- Formální či neformální rodičovské sítě uvnitř firmy nebo web na výměnu zkušeností rodičů, který může být součástí firemního intranetu.
- Velmi oblíbené jsou mikulášské či vánoční besídky, dětské dny.
- Firemní školka či dětský koutek patří k finančně nejnáročnějším benefitům. Schůdnější může být podpora mateřské školky či jeslí v okolí firmy výměnou za zajištění určitého počtu míst pro děti zaměstnanců.
- Malé firmy raději zaměstnaným poskytují finanční příspěvky na babysittingové služby.

Zkušenosti z praxe ukazují, že je vhodné benefity nabízet formou tzv. cafeterie, aby si každý mohl vybrat - tedy aby byly benefity nejen pro rodiče, ale i další skupiny lidí, a nevznikaly problémy a nespokojenost ve firmě.