

FLEXI-SLAĐOVÁNÍ PRÁCE A RODINY

Sborník inspirace z Čech i zahraničí



www.fitforflexi.cz

FLEXI-SLAĐOVÁNÍ PRÁCE A RODINY

Sborník inspirace z Čech i zahraničí

Flexi-slaďování práce a rodiny. Sborník inspirace z Čech i zahraničí.

Vydavatel: Channel Crossings s.r.o. v roce 2014

Publikace vznikla v rámci projektu FIT FOR FLEXI, č. CZ.1.04/5.1.01/77.00155.

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Editor: Ing. PhDr. Zdeňka Havlíková

Autoři: Mgr. Michaela Mac Donnell, Ing. PhDr. Zdeňka Havlíková, Antonín Haas, Mgr. Miriam Vránová,
Ing. Mgr. Vítězslav Bican a další kolegové a spolupracovníci

© Channel Crossings s.r.o.
Lazarská 8/13E, 120 00 Praha 2
Vrážská 238/8, 153 00 Praha 5
www.chc.cz

Předmluva

Svět se mění a s ním i trh práce. Zaměstnání na jedné pozici, v jedné organizaci, od nástupu po škole až do důchodového věku je dnes již utopií. Střídání pracovních pozic, zaměstnavatelů a dokonce i profesí dnes není žádnou výjimkou. K tomu všemu se denně učíme něco nového a pokud se rozhodneme pro delší pracovní přestávku, ať už rodičovskou, studijní či jakoukoliv jinou, návrat do pracovní reality bývá krušný. I zaměstnavatelé zažívají těžké chvíle, když se jejich pracovníci rozhodnou k víceleté profesní odmlce. Nová pracovní síla, nové náklady, nové zaučování ... Asi každý zaměstnavatel to zná. Ano, ale co s tím?

Že to může jít i jinak, se můžete přesvědčit vy sami. V rámci projektu FIT FOR FLEXI, který téměř tři roky mapoval, spojoval, podporoval a vzdělával jak zaměstnavatele, tak i pečující rodiče, vznikla tato publikace, která přináší inspiraci z české i zahraniční praxe.

Na úplném začátku si uděláme výlet časem, kdy vás provedeme příběhem splnění jednoho velkého snu, který nás inspiroval k rozjezdu FIT FOR FLEXI. O sladování ve firmách jsme si povídali s majitelkou jazykové a vzdělávací agentury Channel Crossings, ve které pracuje 95 % žen a téma sladování je zde denním chlebem. V Hennlichu se nových výzev nebojí a dnes si zaměstnanci této společnosti užívají firemní školku i work-life balance office. I společnosti MANN+HUMMEL se partnerský vztah se zaměstnanci vyplatil a dnes se mohou pochlubit stabilním a loajálním týmem. Flexibilní formy práce jako klíč k udržení špičkových expertů využívá také IT firma Agotech, která může být inspirací i svým Nadačním fondem. Změnit zaběhlé procesy a dát zaměstnancům důvěru se rozhodla i ČSOB a výsledky jim přinášejí nezanedbatelnou konkurenční výhodu. Nevynechejte ani ukázkou toho, jak vypadá genderová perspektiva očima muže.

Řadu věcí se můžeme učit i od neziskového sektoru. O tom, jak mohou alternativní formy zaměstnání usnadnit návrat na trh práce i dalším skupinám pracovníků, svědčí i zkušenosti Integrovaného centra Kosatec, které podporuje zdravotně znevýhodněné občany a jejich pracovní rehabilitaci. Na Pardubicku nás inspiroval i projekt MATAPE, který podporuje jak rodiče, tak i zaměstnavatele v otevřeném dialogu o sladování a podporuje organizace při zavádění změn.

Na zkušenou jsme se vydali i do zahraničí, odkud vám přinášíme naše zážitky, zkušenosti a inspiraci od našich zahraničních partnerů z Německa, Švédska a Polska. Rozhodně nevynechejte ani příběh maminky Zuzky, který mapuje její očekávání i obavy před narozením miminka a přináší doporučení a tipy s odstupem šesti měsíců po jeho narození. A na závěr vám přinášíme soubor odkazů, kde najdete další informace a inspiraci k tématice rovných příležitostí, flexibilního zaměstnání a sladování rodiny a práce.

Přejeme vám příjemné počtení a vězte, že být flexi dá práci, ale stojí to za to!

Za tým projektu FIT FOR FLEXI

Zdeňka Havlíková

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Předmluva | 2 |
| Obsah | 3 |
| Výlet strojem času – FIT FOR FLEXI..... | 4 |
| Jak to všechno začalo..... | 5 |
| FIT FOR FLEXI v kostce..... | 5 |
| To nejlepší z české praxe aneb jak se sladuje ve firmách?..... | 9 |
| Mateřství je přirozenou součástí života stejně jako práce | 10 |
| Sladování v HENNLICHU – Nehledejme, proč to nejde, ale snažme se, aby to šlo..... | 13 |
| MANN+HUMMELL: Co je odměnou prorodinnému zaměstnavateli?..... | 15 |
| Algotech: Špičkových odborníků je jako šafránu, proto není důvod jim nevyjít vstříc. Důležité jsou výsledky..... | 17 |
| ČSOB – Firemní kultura jako konkurenční výhoda | 18 |
| Chlapi, táhněte | 20 |
| Co se můžeme naučit od neziskového sektoru? | 21 |
| Mami, tati, pečuj, pracuj! | 22 |
| Flexibilní práce pro každého – nové příležitosti pro zdravotně znevýhodněné osoby..... | 24 |
| Na zkušenou do zahraničí | 26 |
| Jak se sladuje v Německu?..... | 27 |
| Sdílení rodičovské v praxi? Inspirace ze Švédska..... | 28 |
| Jak na vlastní podnikání? Za inspirací do Polska. | 29 |
| Jak se stát obchodníkem ve virtuální firmě? Quin Akademie Deggendorf | 31 |
| Mateřství v praxi | 32 |
| Uvažujete o přivýdělku na mateřské či rodičovské dovolené? Nebojte se oslovit svého zaměstnavatele. | 33 |
| Může být mateřská flexi? Poradíme jak na to! | 34 |
| Kde hledat další inspiraci? | 36 |
| Rovné příležitosti..... | 36 |
| Flexibilní forma práce. | 38 |
| Sladování rodiny a práce..... | 39 |

Výlet strojem času - FIT FOR FLEXI



Jak to všechno začalo...

Projekt FIT FOR FLEXI je dítě, které se narodilo po téměř dvacetileté životní etapě naší organizace, kterou je jazyková a vzdělávací agentura Channel Crossings. Je postaven na principu společenské odpovědnosti, podpoře rovných příležitostí a flexibilního pracovního uplatnění, které jsou výsledkem partnerského vztahu zaměstnavatelů, zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání.

S těmito principy se naše společnost za dvacet let své existence postupně ztotožnila a přijala je jako součást své organizační kultury. Ta byla formována následujícími klíčovými milníky:

Rok 1993

V roce 1993 stála u zrodu naší organizace jedna žena, která si založením jazykové a vzdělávací agentury Channel Crossings splnila svůj sen postavit se na vlastní nohy. Devadesátá léta byla obdobím podnikatelského boomu, kdy firma rychle rostla a o deset let později, v roce 2003, již poskytování jazykových služeb zajišťovalo 20 stálých pracovníků.

Rok 2003

V tomto roce však došlo ke zlomovému okamžiku, kdy z 20 zaměstnanců polovina odešla na mateřskou dovolenou. V této situaci bylo možné nabrat nové zaměstnance, či pokusit se najít společné řešení, které bude vycházet vstříc potřebám rodičů s malými dětmi a zároveň bude respektovat možnosti zaměstnavatele. Díky vytvoření systému flexibilní spolupráce (zkrácené úvazky, práce na dálku, sdílení pracovního místa, krátkodobé firmní hlídání dětí) a poskytování dalšího vzdělávání a podpory při sladování rodiny a práce jsme nepřišli o kvalifikované pracovníky, ale naopak posílili jejich loajalitu a vzájemnou důvěru.



Rok 2006

Tato strategie se natolik osvědčila, že jsme se rozhodli tyto principy dále rozvinout a implementovat do projektu, který by dané možnosti ukázal i dalším rodičům v obdobné situaci a vytvořil pro ně zázemí. V roce 2006 proto vznikl dvouletý projekt „**Rozvoj**

centra dalšího vzdělávání o programy, kurzy a nové formy výuky zaměřené na ženy všech věkových kategorií“ ve kterém jsme navázali spolupráci se sociálním odborem Úřad městské části Prahy 16, který s námi spolupracoval při získávání nezaměstnaných a sociálně znevýhodněných zájemců o pilotní kurzy. V radotínské pobočce Channel Crossings tak vzniklo centrum dalšího vzdělávání, vyškolili jsme interní lektory, vytvořili metodiky a osnovy pro vzdělávání v oblasti jazykových, PC, osobních a profesních dovedností. Bezplatnou vzdělávací podporu jsme poskytli 80 ženám.

Rok 2008

Výstupy tohoto projektu jsme využili a dále rozvinuli v návazném tříletém projektu „**Stejná šance na vzdělávání – Rovnoprávný přístup ke vzdělávání pro osoby pečující o závislého člena rodiny**“, díky kterému jsme poskytli více než 300 individuálním účastnicím a účastníkům bilančně-diagnostický a vzdělávací program v oblasti rozvoje osobních a profesních dovedností, jazykových a počítačových znalostí.





Rok 2012

Výstupy dvou předchozích projektů nám ukázaly, že k opravdovému posunu a zvýšení efektivity podpory rodičů s malými dětmi při jejich návratu na pracovní trh lze dospět pouze v tom případě, že do diskuse nad danou problematikou zapojíme i zaměstnavatele a představitele veřejné správy. Navíc jsme také chtěli vzdělávací a rozvojový program obohatit o nové prvky, se kterými jsme se seznámili během spolupráce s našimi zahraničními partnery (Od roku 2004 realizujeme projekty mezinárodní spolupráce). Zefektivnění dopadu přináší také individuální koučinkový program doplňující skupinový vzdělávací

program, který umožňuje podpůrné služby cílit na individuální potřeby klientů. Z této myšlenky vznikl tříletý **projekt FIT FOR FLEXI**, který jsme mohli realizovat díky podpoře z Evropského sociálního fondu.

FIT FOR FLEXI v kostce

Projekt **FIT FOR FLEXI** přinesl během 32 měsíců své realizace **komplexní program vzdělávání a osvěty v oblasti podpory a rozvoje flexibilních forem práce založený na přenosu zahraničních inovací**. Realizátorem projektu byl **Channel Crossings** ve spolupráci se čtyřmi partnery: **Spiralis** (ČR), **FIAP e.V.** (Německo), **Vårgårda kommun** (Švédsko), **Muster-in** (Polsko).

Díky unikátnímu mixu zahraničních partnerů - sociální odbor městského úřadu ze Švédska zabývající se pracovní rehabilitací, výzkumný institut pro inovativní formy práce a prevenci z Německa a poskytovatel tréninkových a poradenských služeb z Polska - se nám podařilo vytvořit komplexní vzdělávací a koučinkový/poradenský program. Ten pomohl pečujícím klientkám (do projektu vstoupily ve 100 % ženy) vrátit se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené, nezaměstnaným ženám zvýšit své šance na pracovní uplatnění a pracující účastnice podpořil při rozhodování a přípravě na karierní změnu. Společným jmenovatelem byla u všech účastnic potřeba sladit rodinu a práci.

Každá mince má dvě strany, proto jsme v rámci projektu pracovali nejen s uchazečkami o práci a zaměstnankyněmi, ale i s těmi, kdo práci nabízí. Se zaměstnavateli, ale i představiteli veřejné správy a politické reprezentace. S nimi jsme diskutovali na krajských workshopech o možnostech systémového zavádění flexibilních forem práce a možnostech adaptace zahraničních inovací v českém prostředí. Zaměstnavatelům jsme poskytli poradenství při řešení pracovních právních otázek spojených se zaměstnáváním v alternativních formách práce a podpořili je při zavádění moderních technologií pro práci na dálku. V neposlední řadě zviditelňujeme aktivity odpovědných firem a neziskových i veřejných organizací v České republice a naší vizí je vybudovat **Ligu flexibilních zaměstnavatelů**. A několik příkladů z firemní i neziskové praxe naleznete i v této publikaci, proto neváhejte načerpat inspiraci a připojte se k nám!



Projekt FIT FOR FLEXI byl především o inspirativních setkáních, sdílení zkušeností, nápadů a také osobním rozvoji a vzdělávání. Velkou radost nám přineslo i ocenění v soutěži Národní cena kariérového poradenství 2014, ve které jsme získali zvláštní cenu za podporu evropské spolupráce. Tu bychom však nezískali bez podpory desítek žen, které se do projektu zapojily. Jejich dojmy a zhodnocení celého vzdělávacího programu si zde rozhodně zaslouží svůj prostor.

1. modul: „Práce a rodina v rovnováze“

Vzdělávací modul účastnice podpořil při tvorbě jejich osobní vize a uvědomění silných stránek, připravil je na přijímací pohovor, naučil efektivně komunikovat v rámci práce i rodiny a provedl je labyrintem pracovně-právní problematiky.

Účastnice **Pavla** hodnotí přínos kurzu takto:

„Kurz předčil veškerá má očekávání. Ještě nikdy předtím jsem nic podobného neabsolvovala a myslím, že to pro nás všechny bylo velice zajímavé, podnětné a naplňující. Taky jsme si všechny poměrně rozuměly, což bylo také přínosem. Lektorka byla velice empatická, rozhodně profesionál po všech stránkách. Celkové hodnocení: jednoznačně pozitivní, žádná negativa (byť sebemenší) jsem neshledala.“



2. modul: „Moderní technologie pro práci na dálku“



Při flexibilní práci je aktivní znalost moderní technologií již skoro nutností, proto jsme účastnicím nabídli program zaměřený na praktické osvojení práce s aplikacemi pro efektivní spolupráci a komunikaci na dálku. Účastnice si také vytvořily své webové stránky a naučily se využívat nástroje pro tvorbu myšlenkových map, newsletterů či online anket.

„Na svou první mateřskou jsem odešla v lednu 2002 a od té doby jsem byla v podstatě mimo. Vývoj technologií byl od té doby přímo neskutečný. Pro mě to byl objevný kurz. Do té doby jsem netušila, jak mohu využít (alespoň částečně) nekonečné možnosti inter-

netu. Při hledání zaměstnání mi to bohužel nepomohlo, ale v soukromém životě i osobním sebevědomí je výsledek neuvěřitelný. Při téměř 11leté izolaci od reálného světa jsem byla opravdu překvapená, jak lze využít „moderní technologie“. Před 11 lety jsem v práci používala telefon, fax, kopírku a vcelku nově e-mail.

Jako největší přínos pro sebe vidím v tom, že jsem se přiblížila a seznámila s tím, co se teď běžně využívá pro práci téměř v jakémkoli oboru. Nejsem tedy tolik diskvalifikovaná při přijímacích pohovorech.“ Účastnice **Eva**.



3. modul "Projekt v praxi aneb Jak rozjet a uřídit svůj projekt"

Pro účastnice, které se rozhodly pustit do svého osobního či pracovního projektu, jsme připravili třetí vzdělávací modul. Ten jim přinesl především nové znalosti v oblasti plánování a řízení projektů. Účastnice si vytvořily svůj projektový záměr, osvojily si nástroje pro hledání kreativních nápadů, naučily se zacházet se svým časem a motivovat sebe i ostatní. Na konci kurzu si navrhly vlastní propagační kampaň a měly možnost vytvořit si svou osobní videovizitku.



„Tento kurz mě velmi mile překvapil svým profesionálním zpracováním i náplní. Za 4 dny jsme obsáhly velké množství informací, které byly ve všech aspektech přínosné. Velmi se mi líbilo nejen zaměření kurzu, ale rovněž forma výuky – praktické skupinové i individuální úkoly, kde jsme si čerstvě nabitě znalosti hned vyzkoušely a zažily. Osobně určitě využiji poznatky ohledně projektového plánování a time managementu. Zcela nová věc byla tvorba webu, která je v dnešní době opravdu jednoduchá. Praktická

zkouška prezentačních dovedností se jistě také bude hodit. Celý kurz byl pro mě velkou inspirací nejen náplní, ale hlavně díky účastnicím a přednášející lektorce. Rozhodně doporučuji všem!“ Účastnice **Martina**.



Kariérový a osobní koučink

Skupinovou práci jsme doplnili individuálním programem kariérového a osobního koučinku, který umožnil více než dvou desítkám žen získat konkrétní představu o jejich dalším směřování. „Klientky ocenily nejvíce to, že získaly nadhled nad svými problémy, srovnaly si své priority a našly i někdy nečekané odpovědi na své otázky“, doplňuje Zdeňka Havlíková, která realizuje koučinkový program.

Tečku na závěr dodává klientka Eva, která v současné době hledá nové pracovní uplatnění: „Pokud má někdo pocit, že má s něčím/někým problém nebo si s něčím neumí poradit, neví, co dál... obvykle se dostane při pokusech o řešení do bludného kruhu. Nedokáže z něj pak vystoupit. Zdeňce Havlíkové se podařilo dát nový význam tomu, co já považovala za samozřejmost. Pokládala mi otázky tak, jak bych si je já nikdy nepoložila. Prostě dokázala mi můj život, mé schopnosti a moje možnosti ukázat z jiného úhlu pohledu. Zdenka mi otevřela dveře z bludného kruhu a je jen na mě, jak ten nový pohled uchopím a co dál udělám.“

To nejlepší z české
praxe aneb jak se
sladuje ve firmách?



Mateřství je přirozenou součástí života stejně jako práce



Foto: Jaroslav Fišer

Majitelka jazykové a vzdělávací agentury Channel Crossings Mgr. Lenka Doležalová Pavilková má se zaměstnáváním žen na mateřské či rodičovské dovolené dlouholetou zkušenost. A právě ta se stala inspirací k mezinárodnímu projektu FIT FOR FLEXI. O tom, jaké to je sladit rodinný a pracovní život z pohledu zaměstnavatele, se s námi podělila v příjemném prostředí centrály Channel Crossings v Lazarské ulici její majitelka.

Česko úplně nevyniká v tom, že by všem měřilo stejným mětrem. Například ženám a mužům, mladým a seniorům atd. Vaše jazyková agentura je světlou výjimkou. Jak se to stalo?

V roce 1998 jsme otevřeli pobočku v Praze 5 Radotíně. Žije tam hodně mladých rodin a to nás přivedlo na myšlenku nabídnout jim dopolední jazykové kurzy s hlídáním dětí. Zřídili jsme „dětskou“ místnost a přijali osobu kvalifikovanou pro práci s dětmi. O kurzy byl velký zájem a především ženy s malými dětmi hlídání velmi oceňovaly. V té době nabídka zajištění péče o děti nebyla tak rozšířená. I když už je dnes situace jiná, tyto kurzy v naší pobočce nabízíme doposud.

Takže se tento model osvědčil?

Ano a navíc jsme vnímali rostoucí zájem i o další oblasti vzdělávání. Proto jsme připravili nový bezplatný vzdělávací projekt pro matky s dětmi ze Středočeského kraje. Tentokrát nabízel nejen jazykové, ale i počítačové a tzv. soft skills kurzy.

To muselo být docela nákladné...

Kurzy jsme pořádali za podpory Evropského sociálního fondu. Ženy uhradily pouze symbolický poplatek, který jim byl po skončení kurzu vrácen. Cílem projektu bylo usnadnit ženám návrat z rodičovské dovolené na trh práce. Mohly si oživit znalosti, které už třeba měly, ale potřebovaly je jen doplnit či rozšířit. Pro některé se ale jednalo o úplně nové poznatky.

Jak se ženy o vzdělávacích kurzech dozvěděly?

Partnerem projektu byl Úřad městské části Praha 16. Ten oslovil svoje klientky, různě znevýhodněné ženy, zda by o školení měly zájem. Jednalo se většinou o ženy na rodičovské dovolené nebo ty, které se starají o nemocné rodiče. A jak se ukázalo, zájem byl veliký.

Takže se jednalo o ženy různých věkových skupin...

Ano. Některé programy jsme připravili speciálně pro osoby ve věku 50+. Potýkají se sice s jinými problémy, ale na trhu práce jsou ohroženi také.

Vzdělávání ohrožených skupin na trhu práce se stalo Vaším posláním?

Dá se to tak říct. Připravili jsme další pokračování předchozího projektu, tentokrát pro ženy z Prahy. Díky dlouhodobé spolupráci se ženami ve složité životní situaci jsme zjistili, s jakými překážkami se při získání zaměstnání nejčastěji potýkají. Logickým vyústěním se tak stal náš aktuální mezinárodní projekt FIT FOR FLEXI.

Na jakou oblast se projekt zaměřuje?

V centru pozornosti je podpora vytváření a poskytování různých forem flexibilních úvazků pro osoby, které nemohou pracovat na úvazek celý. Projekt je unikátní tím, že jej realizujeme ve spolupráci se třemi zahraničními partnery z Německa, Švédska a Polska. Naším cílem je přenést do českého prostředí ty modely sladování rodiny a práce, které již v zahraničí úspěšně fungují a usnadňují ženám návrat na trh práce. Zkušenosti našich partnerů jsou pro nás neocenitelnou inspirací, kterou chceme představit i dalším zaměstnavatelům v České republice. V rámci projektu vzniká také vzdělávací program, který je zaměřen především na matky vracující se po rodičovské dovolené, ale stejně tak se týká i starších pracujících lidí. Zejména proto, že populace stárne a zvyšuje se věk odchodu do důchodu. Pro lidi kolem šedesátky je ideální si pracovní úvazek postupně snižovat. Nemusí pak zažít šok, kdy z plného pracovního nasazení odejdou ze dne na den do důchodu.

Myslíte, že o to mají starší lidé zájem?

Už dnes kolem sebe vidím spoustu lidí, kteří zkrácené úvazky využívají. A pokud je zaměstnavatel vstřícný a poskytne snížený úvazek, nepřijde o kvalifikovanou zručnou sílu. Jedná se o oboustranně výhodnou spolupráci.

Jste majitelkou firmy, která zaměstnává téměř 40 lidí. Jste vstřícná k jejich rodinným závazkům?

Většina našich zaměstnanců jsou ženy, což je pro oblast vzdělávání typické. Na počátku jsme byli tím stabilních zaměstnanců. Když přišel věk kolem třicítky, začali jsme zakládat rodiny. Přibližně kolem roku 2000 jsem najednou měla 10 žen na mateřské dovolené.

To je čtvrtina zaměstnanců. Jak jste to řešila?

Ze zákona jsou ženy na mateřské stále oficiálně zaměstnány. I když nepracují, jsou v kolonce zaměstnanců a pokud jejich počet překročí 25, automaticky firma musí platit vyšší daně. A samozřejmě firma musí ženám na mateřské hradit i některé dávky vyplývající ze zákona. Přiznávám, že to nebylo jednoduché. Proto jsme situaci museli řešit. Vytvořili jsme interní procesy komunikace s matkami na mateřské a zapojili jsme je do dění ve firmě.

V čem změny spočívaly?

Uvědomili jsme si, že je nutné být s nimi stále v kontaktu. Začali jsme matky více zvat na některé z našich firemních akcí, ale i na interní školení. Pravidelně jsme je informovali e-mailem, a zaslali jim newsletter o dění ve firmě. Zhruba od této doby se datuje naše spolupráce s matkami na mateřské či rodičovské.

Hovořily jsme o možnostech flexibilního zaměstnávání. Jakou formou jste s matkami spolupracovali?

Zpočátku se jednalo o home office, tedy práci z domova, při které naše zaměstnankyně většinou pracovaly na dlouhodobějších projektech nebo vypracovávaly konkrétní části projektu pro některé z našich oddělení. Pracovníci z oddělení jazykové metodiky spolupracovali na učebních plánech, lidé z marketingu doplňovali databáze atd. Práce z domova by měla mít jasně stanovený termín vyhotovení, ale většinou ji nelze zadat s tím, že musí být provedena okamžitě. Velmi se mi osvědčilo, když je každý zodpovědný za svůj díl práce. Naopak nevnímám jako efektivní, když si lidé práci předávají. Sdílení pracovního místa v běžném režimu je podle mě složité. Úkol by měl být jasně definovaný, aby nevznikly problémy. Postupně jsme začaly využívat zkrácené pracovní úvazky, případně kombinaci práce z domova a zkráceného úvazku, které některým z matek vyhovují.

Úkoly většinou zadávají manažeři, jak se jim řídí zaměstnanci pracující z domova?

To je opět otázka komunikace. Částečné úvazky jsou samozřejmě náročnější na organizaci práce. Většinou spolupracujeme s lidmi, kteří jsou vyškolení, loajální, pracují někdy i za méně peněz. Ale z naší strany jim musíme poskytnout technické



vybavení. Osobní komunikace je jednodušší, ale při snížených úvazcích často komunikujete e-mailem nebo telefonem. To vyžaduje detailní popis úkolu, aby nedošlo k nedorozumění. Pro manažery je to určitě časově náročnější a musí se vypořádat s novými úkoly. Proto jsem zastáncem toho, že manažer musí být přítomný ve firmě a na plný úvazek. U manažera si částečný úvazek nebo častý home office nedovedu představit.

Jaké formy sladování pracovního a rodinného života se vám osvědčily?

Obecně lze říci, že snížené úvazky u nás fungují velmi dobře. Průměrně máme 6 zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené, což je trochu náročné.

Nebylo by jednodušší zaměstnat muže nebo ženy s odrostlými dětmi?

Vnímám mateřství jako součást života. A je to fakt, se kterým se musí pracovat. Z lidského hlediska se mi zdá slušné vyjít ženám—matkám vstříc, když oni doposud vycházely vstříc nám a nabídnout jim nějakou formu spolupráce. Jsou pro nás přínosem, i když je to organizačně náročnější. Co se týče starších pracovníků, není to tak jednoduché. Nevím čím to je, ale lidé nad 45 let se do našich výběrových řízení hlásí minimálně. Je možné, že už mají psychický blok "oni mě tam nevezmou".

Máte dlouholeté zkušenosti se zaměstnáváním žen na zkrácené úvazky, jak reagují jejich kolegové a kolegyně, kteří pracují na plné úvazky?

Když se pracovnice vrátí zpět po kratší době, tak se většinou začlení bez problému. Komplikovanější je návrat po delší pauze. Kolektiv se třeba vymění. Ne všichni kolegové jsou vstřícní, zvláště když se zaměstnanec "nechytá" v nové situaci. Problém ale nastává až ve chvíli, když dává najevo svou nechuť manažer. Pokud je dotyčná schopná svoji práci udělat dobře, manažer

brzy pochopí, že ve výsledku se jedná o přínos. Případné neshody se snažíme řešit v rámci pravidelných meetingů, jednou ročně také provádíme osobní ohodnocení. Může se případně i změnit náplň práce.

Pokud někdo uvažuje o zavedení flexibilních forem práce ve své společnosti, co byste mu poradila do začátku?

Vždycky zdůrazňuji: využijme to zázemí, které jsme již vybudovali. Když například poskytujeme účastníkům našich kurzů hlídání, může jej využít i naše lektorka. Zatímco ona vyučuje, o její dítě je postaráno. Využití vlastních zdrojů je začátek. Vhodné je tedy hledat rezervy tam, kam už peníze stejně plynou.

I když jsem zmiňovala určitou náročnost se zaměstnáváním na zkrácené úvazky, stále si myslím, že se to vyplatí. Když se na to

někdo dívá čistě ekonomicky, tak je přínos těžko vyčíslitelný. Každá zkušenost vám něco přinese. Matka umí s časem pracovat jinak, srovná si priority. Umí se soustředit na klíčové úkoly a vyhnout se zbytečností. Chce si udělat svojí práci a pak se věnovat rodině. Takže pracovní nasazení matek je často vyšší. To co teď řešíme se zaměstnáváním matek s malými dětmi, budeme za pár let řešit se skupinou osob ve věku 50+.

A co byste doporučila ženám, které jsou na mateřské a plánují návrat do zaměstnání?

Určitě buďte aktivní. Pokud vás firma nekontaktuje, což se běžně děje, tak alespoň sledujte firemní web. Buďte v kontaktu s kolegy. Pokud má firma personalistu, kontaktujte jej a sdělte mu vaše profesní plány. Jak dlouho chcete být doma nebo naopak, že máte kapacitu pracovat na zkrácený úvazek. Nebojte se komunikovat. Když změníte názor, tak ho sdělte. Když chcete po druhých, aby vám vymysleli, co máte dělat, tak jim práci zase jen přiděláváte. Manažeréři jsou zavaleni prací a už nemají mnohdy chuť vymýšlet nové náplně pro zaměstnance. Nejlepší je zamyslet se nad tím, jak můžete s firmou spolupracovat a v jakém rozsahu. Když přijдете s hotovým návrhem, nejlépe na papíře, velice to sobě i druhé straně usnadníte. Také je důležité se znovu a znovu připomínat. Všimát si novinek ve firmě, a pokud se vám líbí, třeba je i pozitivně okomentovat. Zkrátka ukázat, že máte o vývoj ve firmě zájem.



Sladování v HENNLICHU

- Nehledejme, proč to nejde, ale snažme se, aby to šlo.



Společnost HENNLICH je jednou z firem, které se rozhodly pojmout problematiku sladování práce a rodinných závazků svých zaměstnanců systematicky. V současné době nabízí řadu nástrojů a služeb, které rodičům usnadňují péči o malé děti. K nim patří kromě flexibilních forem práce třeba i vlastní dětský klub či multifunkční prostor s klidovou a poradenskou zónou. O tom, jaké byly začátky a jaké jsou záměry společnosti do budoucna, jsme si povídali s Petrou Červinkovou, manažerkou projektu „HENNLICH přeje rodině“.



Kolik má vaše firma zaměstnanců a v jakém oboru podnikáte?

Firma HENNLICH má kolem 200 spolupracovníků a spolupracovnic. Jsme technicko-obchodní a výrobní společnost a na trhu působíme jako dodavatel komponent a komplexních řešení pro mnoho odvětví průmyslu.

Využíváte ve vaší společnosti flexibilní formy práce?

Od listopadu 2012 žijeme projektem „HENNLICH přeje rodině“, v rámci kterého se zaměřujeme i na oblast flexibilní

ního zaměstnávání. Management firmy se seznámil v rámci workshopu zacíleného na tuto oblast s nástroji flexibility a jak s nimi lépe pracovat, vzájemně sdílel zkušenosti z jednotlivých týmů. Šlo o změnu pohledu – nehledat proč to nejde, ale jak udělat, aby to šlo. Výstupem je matice pozic (job-families) umožňující flexi zaměstnávání ve vztahu k pozici, zaměstnanému a absorpční kapacitě týmu.

Jaké flexibilní formy práce využíváte nejčastěji?

V praxi nejvíce využíváme pružnou pracovní dobu, práci na zkrácené úvazky, podílení se na plánování směn, DPP a DPČ při rodičovských dovolených a v případě potřeby home-office či mobile-office.

Rodiče často narážejí na problémy se zajištěním péče o jejich děti. Ačkoliv by někteří z nich rádi i během mateřské či rodičovské dovolené pokračovali ve spolupráci se svým zaměstnavatelem, šance na přijetí jejich dítěte do jeslí je mizivá. Jaké řešení nabízíte vy?

V rámci projektu „HENNLICH přeje rodině“ jsme spustili vlastní firemní školku – HENNLICH Baby Club. Není to typická školka ani jesle dle zákona, ale ani obyčejný hlídačský koutek. Péči o děti našich zaměstnanců zajišťuje kvalifikovaný personál v duchu environmentální výchovy a využití Montessori prvků. Baby Club je primárně určen pro děti ve věku od 1,5 do 4 let, respektive většinou do doby než jdou do standardního předškolního zařízení. Po dobu prázdnin organizuje Baby Club prázdninové programy a přířimenné tábory i pro starší děti.



Jaká pozitiva přináší provozování vlastní firemní školky?

Zaměstnanci a zaměstnankyně využívající služeb Baby Clubu spolupracují i při rodičovské dovolené, vracejí se dříve do pracovního poměru a jsou zároveň primární skupinou využívající různé formy flexibilních pracovních režimů. Pomáháme nejen přímým zaměstnancům a zaměstnankyním, ale i jejich rodinám. Polovina uživatelů Baby Clubu jsou zaměstnanci, muži, jejichž manželky tak mohou dříve nastoupit do práce u svého zaměstnavatele.



Jaké další služby rodičům nabízíte?

Ke sladování pracovního a rodinného života pomáhá také SOS linka HENNLICH, což je anonymní profesionální podpora po telefonu našim zaměstnancům. Pomoc je dostupná 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, 365 dní v roce. V životě každého z nás může dojít k situacím, kdy jsme odkázáni na akutní profesionální pomoc. SOS linka HENNLICH slouží ke krizové intervenci v případě závažné nemoci, ztráty partnera či partnerky, finanční krize, závislosti dítěte, vyhozeného konfliktu na pracovišti nebo u jiných závažných problémů. Na SOS linku navazují možnosti individuálních osobních konzultací a miniseminářů v oblasti zkvalitňování osobního a pracovního života našich zaměstnanců.

Zaznamenali jsme, že se chystáte otevřít tzv. „work-life-balance office“. Co si pod tímto pojmem představíte?

Work-life-balance office jsme otevřeli v červnu 2014. Z bývalé jídelny vznikla multifunkční místnost s klidovou zónou pro těhotné a kojící matky a pro přebalování. Součástí je také mobilní pracovní místo a dětský koutek pro rodiče s dětmi, kteří si potřebují vzít dítě do práce a zároveň tím neruší svůj tým ve velkoprostorových kancelářích. Tato místnost obsahuje také poradenskou zónu pro rozhovory a osobní konzultace v rámci SOS linky, pro pořádání miniseminářů a pro firemní knihovnu.

Co vás vlastně vedlo k rozhodnutí, pustit se do využívání flexibilních forem práce a poskytování dalších služeb usnadňujících sladování práce a rodiny?

V roce 2012 jsme ve firmě realizovali genderový audit, ještě předtím jsme mezi zaměstnanými dělali průzkum ohledně nástrojů sladování, kde tato potřeba byla potvrzena. Zprvu intuitivní přístup firmy jsme se rozhodli více systematizovat.

Flexibilní režimy práce nabízíte pouze rodičům s malými dětmi?

Pracovní režim může být potřeba upravit ať už z důvodu péče o děti, studia, nemoci, nebo péče o staršího člena rodiny. Se všemi situacemi se ve firmě setkáváme a pracujeme s nimi.

Spolupráce se zaměstnavatelem může někdy ztroskotat na obavách rodičů ze ztráty zaměstnání či neshod s kolegy, pokud budou požadovat změněné pracovní podmínky. Jak s tímto problémem pracujete vy?

Snažíme se respektovat zaměstnané muže a ženy a jejich různé fáze života a situace, které jim přináší. Vytváříme prostředí s otevřenou komunikací a diskuzí, kde se to těhotná zaměstnankyně nemusí bát oznámit svému vedoucímu. Cílem je, v závislosti na podmínkách, hledat řešení výhodné pro obě strany – zaměstnavatele a zaměstnance či zaměstnankyni.

Co považujete za největší přínos zavedení těchto změn pro vaši organizaci a pro samotné zaměstnance?

Za velký přínos považujeme otevřenost komunikace a pozitivní přístup managementu k flexibilnímu zaměstnávání. Ve firmě se o flexi úvazcích mluvilo, intuitivně se využívaly, ale nikdo nevěděl, co může či nemůže. V tom vidíme velký posun. Nejpřínosnější je pro nás pozitivní zpětná vazba přímo od lidí, kterým flexi zaměstnávání pomáhá. Vidíme také, že to má smysl. Vyskytl se u nás případ, kdy se vedoucí snažil s kolegyní nastavit pracovní režim s ohledem na děti a následně i kvůli zdravotním potížím prostřednictvím home-office, zkráceného úvazku či jiného druhu práce a vždy nacházeli řešení odpovídající situaci. I nyní



vědí, že to není konečná forma spolupráce a až se překlene toto období, budou hledat dál nejuvhodnější řešení pro obě strany. Zaměstnankyni to přineslo flexibilitu, vyrovnané fungování a soulad v kanceláři a zároveň plnou odpovědnost za svůj osobní i pracovní time management. Firma vnímá pozitiva díky udržení si kvalifikované kolegyně s posílenou loajalitou. Z průzkumu spokojenosti z března 2014 nám vyšlo, že 97 % respondentů je se svým pracovním režimem ve firmě HENNLICH spokojeno.



Jaké překážky jste museli překonávat při zavádění flexibilních forem práce?

U nás ve firmě se flexibilní formy práce zaváděly intuitivně. Firemní kultura je nastavena na individuálních potřebách a komunikaci v týmech. V rámci projektu „HENNLICH přeje rodině“ jsme to uchopili víc systematicky. Klíčovým bodem bylo svolat vedení na workshop a komunikovat s nimi jejich zkušenosti, obavy. Měli jsme radost z jejich pozitivního přístupu.

Projekt se blíží do poslední třetiny a máme na něj připraven už navazující projekt „Sladujeme v HENNLICHu“, kde budeme v aktivitách dál pokračovat. Úkolem HR je být v obraze a nabídnout vedení work-life-balance tool box, tedy nástroje, se kterými mohou pracovat.

Jaké je vaše osobní doporučení pro další organizace, které uvažují o zavedení flexibilních pracovních režimů a dalších nástrojů pro usnadnění spolupráce s rodiči pečujícími o malé děti?

Najít ve firmě tým, kde to funguje, kde s tím pracují. Hledat příklady úspěšných příběhů v týmech – kombinace otevřeného vedoucího, zaměstnance a zaměstnankyně, který si o úpravu pracovního režimu požádal, a umožnění podmínek. Kde není poptávka, nemá proč být nabídka. Pokud nejsou zkušenosti ve vlastní firmě, je možné získávat inspiraci jinde, ve firmách s podobnou strukturou – na setkání HR, konferencích či diskuzích.

Děkujeme za rozhovor a přejeme mnoho dalších úspěchů při hledání rovnováhy mezi firemními požadavky a potřebami zaměstnanců.

MANN+HUMMEL: Co je odměnou prorodinnému zaměstnavateli?



Podpora sladování rodiny a práce se pomalu ale jistě zabydluje i ve firemní kultuře řady organizací, které své zaměstnance vnímají jako partnery se všemi jejich závazky. Jednou z takových firem je i MANN+HUMMEL, která si na vlastní kůži ověřila, jaké přínosy i výzvy přináší prorodinná firemní politika a podpora flexibilních forem práce. O převádění teorie do praxe jsme si povídali v rámci projektu FIT FOR FLEXI s personální manažerkou MANN+HUMMEL Service, Evou Doležalovou.



Kolik má vaše firma zaměstnanců a v jakém oboru podnikáte?

MANN+HUMMEL je mezinárodní společností, která má zastoupení na pěti kontinentech a zaměstnává více než 15 000 lidí. V Nové Vsi na Třebíčsku sídlí výrobní závod MANN+HUMMEL (CZ) zaměstnávající téměř 1 000 zaměstnanců a v roce 2007 zde bylo založeno servisní centrum MANN+HUMMEL Service, které poskytuje podporu zahraničním pobočkám a zaměstnává 250 pracovníků.

Jakým způsobem podporujete sladování rodinných závazků a pracovních povinností svých zaměstnanců?

Zaměstnancům nabízíme flexibilní pracovní dobu, možnost využít zkrácený úvazek a zajišťujeme také svoz pracovníků do firmy. Se zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené spolupracujeme na dálku, poskytujeme jim možnost se i nadále vzdělávat a snažíme se, aby neztráceli přehled o dění ve firmě. Zasiíláme jim proto firemní časopis a zveze je na různé akce. V září 2013 jsme také otevřeli anglickou firemní školku, což ocenili zejména zaměstnanci s dětmi od půl roku do šesti let.

Kolik zaměstnanců tyto možnosti využívá?

Záleží na typu, ale například pružnou pracovní dobu mají všichni zaměstnanci, zkrácené úvazky využívá přibližně 5 % a práci z domova vykonávají především rodiče na mateřské či rodičovské dovolené, ale také zaměstnanci, kteří ji příležitostně z rodinných, či jiných důvodů potřebují. Záleží však vždy na typu pozice, musí být pro práci na dálku vhodná.

Co se týká firemní školky, kapacita je v současné době naplněna ze 100 %. Rodiče nejvíce oceňují nadstandardní vzdělávací program, výuku angličtiny a individuální přístup ke každému malému žáčkovi. Hlavním přínosem školky je usnadnění návratu rodiče do zaměstnání a zkrácení samotné doby návratu. Jsme si jako firma vědomi, že existuje jednoznačná souvislost mezi prorodinnou atmosférou ve firmě, nízkou fluktuací a absencí zaměstnanců na pracovišti.



Co vás vedlo k tomu, že jste se pustili do podpory sladování a flexibilních forem práce?

První impuls přišel ze strany zaměstnanců, kterým jsme se snažili vyjít v rámci možností vstříc. Pokud je to v našich silách a možnostech, hledáme s našimi zaměstnanci řešení, jak vzájemně co nejlépe spolupracovat.



V čem vnímáte přínos pro organizaci a pro samotné zaměstnance?

Pro naši organizaci jsou jednoznačným přínosem motivovaní, efektivní, výkonní zaměstnanci, kteří si vážící své práce a našeho přístupu k nim. Jsou loajální k zaměstnavateli a nemají důvod od nás odcházet. Naši zaměstnanci mají radost a dobrý pocit z toho, že nezanedbávají ani jednu z důležitých oblastí svého života – rodinu ani práci. Oceňují, že jako zaměstnavatel chápeme jejich potřeby a přistupujeme ke každému z nich individuálně, ne pouze jako k zaměstnanci s číslem XY. Nebojí se za námi se svými požadavky přijít.

Zavádění změn v organizaci není jednoduchou záležitostí. Jaké překážky jste museli překonávat ve vaší firmě?

Při zavádění změn jsme museli ošetřit především podmínky pro práci na dálku. Bylo zapotřebí vyřešit otázku bezpečnosti dat a technického vybavení zaměstnanců pracujících z domova. Důležitým tématem je i bezpečnost práce a proškolení těchto zaměstnanců. Museli jsme také nově nastavit pracovní-právní dohody při práci na dálku.

Jaké je Vaše osobní doporučení pro další organizace, které uvažují o zavedení flexibilních forem práce?

Pořádně promyslete, které pozice, respektive zaměstnanci jsou vhodné pro flexibilní formy práce. Nastavte pravidla pro flexibilní formy práce. Svým zaměstnancům důvěřujte, pravidelně s nimi diskutujte, buďte otevření změnám a v neposlední řadě jejich výstupy kontrolujte. Nezapomínejte ani na zaměstnance pracující na zkrácené úvazky, z domova atd. Všichni by měli sdílet stejné informace, neměli by být znevýhodněni tím, že nejsou denně na pracovišti. A v neposlední řadě se nebojte vyšší administrativní a organizační zátěže, není to tak náročné, jak si možná myslíte a zaměstnanci to určitě ocení a vrátí firmě svou loajalitou a efektivní prací.



Za projekt FIT FOR FLEXI děkujeme za inspirativní rozhovor a přejeme mnoho úspěchů na poli sladování rodiny a práce.

Algotech: Špičkových odborníků je jako šafránu, proto není důvod jim nevyjít vstříc. Důležité jsou výsledky.



O tom, jak lze flexibilně propojit rodinu a práci v IT sektoru jsme hovořili s Martinou Koutníkovou, marketingovou manažerkou společnosti Algotech. Ta se s námi podělila i o své osobní zkušenosti a doporučení pro další organizace, které se rozhodnou pro organizační změny. A povídali jsme si i o Nadačním fondu Algo, který se věnuje cílené pomoci různým cílovým skupinám.



V jakém oboru podnikáte a kolik má vaše firma zaměstnanců?

V současné době se pohybujeme v čísle do stovky zaměstnanců, toto číslo však každým dnem roste zejména vzhledem k našemu cloudovému centru. Společnost Algotech je součástí mezinárodní skupiny Algotech a člen Aura Alliance a úspěšně působí v oblasti cloud computingu, kontaktních center, podnikových informačních systémů, unifikované komunikace, přenosu videa a datových služeb a komplexního ICT outsourcingu.

Jaké flexibilní formy práce využíváte?

V naší společnosti využíváme především kratší a změněnou pracovní dobu, částečnou či úplnou práci z domova a také dohody o provedení práce a pracovní činnosti.

Proč jste se rozhodli pustit se do využívání flexibilních forem spolupráce?

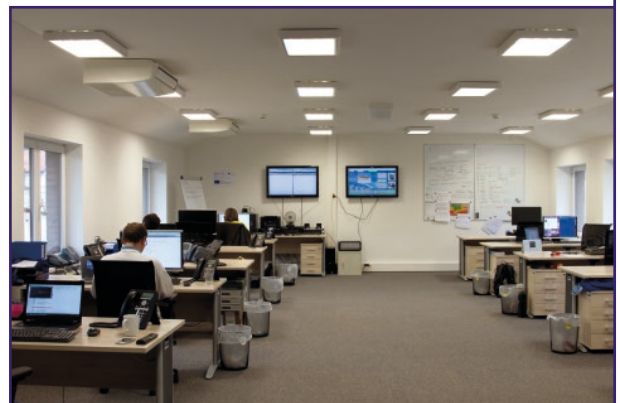
Algotech je moderní firmou, která zaměstnává špičkové odborníky. Naše zkušenosti dokazují, že právě tito špičkoví odborníci mají velký zájem flexibilní formy práce využívat a považují je za určitý benefit. Toto prokázal i průzkum zaměstnanecké spokojenosti. V oblasti ICT, ve které působíme, není vůbec jednoduché takové odborníky sehnat. Tito lidé jsou již na takové úrovni, že není většinou důvod jim ve formě flexibilní práce nevyjít vstříc – důležité jsou výsledky jejich práce.

Nabízíte podobné možnosti i ostatním zaměstnancům?

Vstříc vycházíme také rodičům s dětmi i starším lidem. Náš přístup je dán i tím, že naši zaměstnanci jsou z různých koutů republiky, takže ztrácet čas cestováním, pokud to povaha práce nevyžaduje. Jako firma z oboru máme k dispozici nejmodernější technologie včetně tele- a videokonferencí, které umožňují práci v týmu bez ohledu na umístění. Samozřejmě ale ani my flexibilní formy práce neuplatňujeme plošně, např. práce z domova je určena opravdu jen pro ty, kdo jsou schopni dosahovat prokazatelných výsledků a mají k tomu díky své pracovní morálce předpoklady.

Jaký je z vašeho pohledu největší přínos zavedení flexibilních forem práce pro vaši organizaci a pro samotné zaměstnance?

Flexibilní formy práce pomáhají zvyšovat spokojenost a loajalitu zaměstnanců a umožňují pružnější využívání lidských zdrojů. V našem oboru jednoznačně zvyšují atraktivitu při náboru, představují určitý benefit. A pro samostatné zaměstnance? To záleží na formě, kterou využívají. Určitě představují pro většinu lidí lepší možnosti sladění pracovního a rodinného života. Pokud bych měla uvést příklad, pro rodiče s dětmi pružná pracovní doba, pro studenty dohody – získají praxi a vydělávají si nějaké peníze. A tak bychom mohli pokračovat.



Jaké překážky jste museli překonávat při zavádění flexibilních forem práce ve vaší organizaci?

Vzhledem k tomu, že provozujeme např. pracoviště Service desku v režimu 365x24x7, není zde uplatnění těchto forem práce možné z povahy pracovní činnosti a provozních důvodů. Jinak obecně bylo potřeba nastavit správné fungování komunikace a optimalizovat informační toky. Museli jsme se také vypořádat s některými právními omezeními dohod o provedení práce při zaměstnávání studentů, které u nás poměrně dost využíváme vzhledem k naší spolupráci s vysokými školami.

A jaké je vaše osobní doporučení pro další organizace, které uvažují o zavedení flexibilních forem práce?

Nebát se je vyzkoušet, dobří a loajální zaměstnanci se nehledají snadno a umí flexibilní formy práce ocenit a váží si důvěry. Zároveň používat kontrolní mechanismy ve smyslu hesla „důvěřuj, ale prověřuj“ – rozhodující jsou výsledky.

Komunikovat, že jde o benefit, který firma poskytuje, protože v České republice flexibilní formy práce, zejména v malých a středních firmách, ještě tak rozšířené nejsou. Domnívám se, že i když naše společnost patří, pokud jde o využívání flexibilních forem práce, k těm osvětlenějším, ani my ještě všech možností nevyužíváme, tím mám na mysli např. job-sharing. Ale i toto je pravděpodobně otázkou času.

V roce 2012 jste založili Nadační fond Algo, jaké je jeho poslání?

Činnost Nadačního fondu Algo je zaměřena na poskytování cílené pomoci, za níž stojí zcela konkrétní lidský příběh. Víme, že nemůžeme pomoci všem, proto se zaměřujeme zejména na pomoc dětem znevýhodněným svým zdravotním stavem nebo handicapem, materiální, sociální a kulturní podporu dětem a jejich rodičům či osobám o tyto děti pečující, které nemají finanční prostředky na základní potřeby, zdravotní pomůcky a léky nebo se ocitly v jiné nouzi a věnujeme se také podpoře seniorů. Nestojí za námi žádné významné osobnosti, nedisponujeme ani obrovským majetkem. Cítíme ale potřebu pomáhat, a to zejména těm, kteří si sami pomoci nemůžou.

Za projekt FIT FOR FLEXI děkujeme za rozhovor a věříme, že Nadační fond Algo bude inspirací i pro další organizace, které mají zájem pomáhat či se zapojují do společensky odpovědných projektů.

ČSOB - Firemní kultura jako konkurenční výhoda

Odchod zaměstnanců na rodičovskou dovolenou dá zabrat nejednomu zaměstnavateli. Čím jsou pracovníci kvalifikovanější a pracují v oboru, který se rychle mění, tím je složitější hledat náhradu. A samozřejmě i návrat rodiče po třech letech pracovní odmlky je poměrně komplikovaný. Československá obchodní banka je jedním ze zástupců bankovního sektoru, který si tuto situaci uvědomuje a za posledních pět let investoval nejen čas, ale i finance do nastavení systému flexibilní spolupráce s rodiči. A jak se taková investice vyplatila? Výsledky dvou projektů, které banka během posledních několika let realizovala, ukazují, že firemní kultura vstřícná potřebám zaměstnancům je klíčovou konkurenční výhodou.

Program pro maminky a tatínky

V roce 2008 odcházelo z banky v průměru 20 žen měsíčně na mateřskou dovolenou a průměrná délka pracovní přestávky trvala tři roky. Banka tak přicházela o zapracované specialisty a docházelo také ke ztrátě kontaktu se zaměstnanci na rodičovské. To vedlo k obtížnému návratu a opětovnému zařazení do týmu. V roce 2009 proto vznikl firemní „Program pro maminky a tatínky“, který se zaměřil na podporu spolupráce mezi rodiči a manažery, prevenci odchodů a pozitivně ovlivnil také firemní kulturu. V rámci programu banka rodičům nabídla např. uplatnění formou částečných úvazků, workshopy pro odcházející a navracející se rodiče, profesní a osobní koučování či neformální setkávání a pravidelný informační servis. Přínosy programu banka vnímá nejen v rovině zvýšení loajality, spokojenosti i výkonu pracovníků, ale i s ohledem na úsporu nákladů, kdy banka nemusí zaškolovat nové zaměstnance a hradit odstupné odcházejícím pracovníkům.

Projekt Práce i rodina – rovné šance rodičů při práci v ČSOB

Navazujícím projektem se banka zaměřila na komplexní vzdělávání pro manažery i zaměstnance-rodiče. Cílem tematických workshopů i individuálního koučování bylo vybavit manažery znalostmi a zahraničními metodami, jak vytvářet podmínky pro sladování pracovního a rodinného života s cílem ještě lépe pracovat, udržet a motivovat diverzní a flexibilním tým kvalifikovaných pracovníků. Ve Zlínském a Královéhradeckém regionu, kde proběhla pilotní část vzdělávacího projektu, se zapojilo přes 50 manažerů. Mimo jiné se prokázalo, že pokud manažeři se zaměstnankyněmi diskutují předpokládané načasování jejich návratu zpět do práce již před odchodem na mateřskou dovolenou, výrazně stoupá procentu rodičů, kteří se vrací během rodičovské dovolené zpět do banky. Stěžejní témata jako „Vztah začíná uvnitř týmu - osobní a pracovní život v rovnováze“, „Diversity management“, „Work-life balance“ a další se přenesla i do dalších regionů České republiky prostřednictvím 26 odborných workshopů, které oslovily jak interní manažery ČSOB, tak regionální zaměstnavatele a HR specialisty. Projekt vyvrcholil závěrečnou konferencí v Brně s názvem „Konec prokrastinace aneb Práce i rodina v rovnováze“.



Na závěr přinášíme pohled specialistiky kariérového rozvoje ČSOB, Petry Kinclové, která se podílela na realizaci „Programu pro maminky a tatínky“:

Co považujete za největší přínos realizovaných projektů pro banku i pro samotné zaměstnance?

Za jeden z největších přínosů považuji postupnou změnu v mentálním nastavení lidí v bance. Došlo k pochopení toho, že existují i jiné formy práce, než plný úvazek, a že je možné s nimi úspěšně pracovat.

Velmi postupně manažeři uvěřili, že výkonnost nezávisí na tom, zda je někdo 8,5 hodiny přítomen u svého počítače, kde na něj všichni vidí, ale že je možné dát lidem důvěru a nechat je pracovat tak, jak jim to nejlépe vyhovuje. Zaměstnanci možnost určité volnosti při výkonu práce přijímají velmi pozitivně a díky tomu se cítí více spjatí s bankou jako takovou.

Objevili se nějaké překážky, kterým jste museli čelit při zavádění systémových změn?

Potýkali jsme se hlavně s nedůvěrou v to, že se věci dají dělat jinak. Jelikož používání flexibilních forem práce bylo spojeno s programem pro maminky (a tatínky) pečující o malé děti, často jsme se také setkávali s názorem, že ženy mají sedět doma s dětmi a ne se snažit o práci. Dá se tedy říci, že největší překážkou byly předsudky. Troufám si ale tvrdit, že praxe ukázala, že byly plané.



Jaké je Vaše osobní doporučení pro další organizace, které zvažují, že zaměstnancům nabídnou některou z flexibilních forem spolupráce?

Vždy je velmi dobré najít si partnera v top managementu, který je používání flexibilních forem práce nakloněn. S podporou vrcholového vedení se změny lépe prosazují. Doporučuji také najít inspirující osobnosti, které samy pracují jinak a sdílet s ostatními jejich příběhy. V neposlední řadě je důležité se nebát změnit zaběhnuté procesy.

Chlapi, táhněte



Pro inspiraci jsme si také odběhli na blog výkonného ředitele Channel Crossings, Vítězslava Bicana. Genderová perspektiva očima muže...

Nedávno jsem tak nějak nezávazně popíjel s kamarádkou pracující v počítačové firmě. Alespoň tak jim říkám, i když oni by se asi hrozně urazili, kdyby to slyšeli. Klábosíme a najednou z ní vypadne, že měli super oslavu, protože se jednomu z jejích kolegů narodilo dítě. A jak je to prý super, když se někdo dočká potomka, jak to vždycky oslavují a jak se ti chlapi mění před očima, nejdříve tedy z hrdosti, pak z nevyspání a nakonec opravdovou dospělostí. A tak si říkám, jak to, že to taky takhle nemáme...

Jen pro vysvětlení, u kamarádky ve firmě pracují většinou muži, u nás v jazykovce zase ženy. Normálka, ale proč to taky tak nemáme s těmi potomky?

Vlastně, pamatuju si na svou reakci, před měsícem na obědě s kolegyní Annou. Věděl jsem, že chce řešit něco důležitého, a byl jsem připravený na všechno. Když přišla s tím, že je těhotná, tak po první radosti, gratulaci a nezbytném vyptávání, přišla ona nejprve nenápadná, ale pochopitelná obava, že to nebude jen tak. Že to nebude tak, že to oslavíme, zapaříme a všechno pojede dál a já budu postupně pozorovat ony změny jako u mužů. Došlo mi, že nebudu pozorovat nic, protože se s velkou pravděpodobností pár let neuvídíme, však víte, jak to myslím.

Takže my všichni, ve firmách, kde pracuje většina žen, jsme ochuzeni o spoustu radosti. A to je pěkně nefér. I na Annu jsem to vyzkoušel, jestli chce mít takové to klasické mateřství, nebo jestli by třeba manžel... Asi to nakonec nedopadne, takže jsem utřel, ale říkám si, proč musí z pracovního pohledu být u holek těhotenství spojené s koncem, nebo alespoň odloučením, zatímco kluci můžou klidně slavit a radovat se. My chceme taky.

Takže říkám, chlapi, táhněte ... na rodičovskou, a nechte nám vaše ženy v práci.



Co se můžeme naučit od neziskového sektoru?



Mami, tati, pečuj, pracuj!



Během prázdnin roku 2014 jsme si povídali s Vladkou Krejčíkovou, projektovou manažerkou, která spolu s nadšenými kolegy realizuje projekt MATAPE zaměřený na podporu sladování rodinného a pracovního života. Projekt získal Národní cenu kariérového poradenství 2014, udělovanou Centrem Euroguidance, a proto jsme se rozhodli dozvědět se o něm více.



Jak vznikla myšlenka celého projektu MAMI, TATI, PEČUJ, PRACUJ?

Projekt MATAPE vytvořil 5členný tým - 4 ženy na rodičovské dovolené a 1 muž. Do tvorby projektové žádosti dal každý z nás v rámci své profese (lektorky, grafička, manažerka, administrátor projektu) a svého osobního poznání to nejlepší.

V čem je váš projekt jedinečný a čím se odlišuje od jiných projektů na podporu sladování rodiny a práce?

Realizátorem projektu je Oblastní charita Pardubice, která propojuje neziskový sektor s místní samosprávou - městem Holice a poradenskou firmou RPIC Pce. Praxe ukazuje, že pro splnění cílů projektu je toto propojení velmi výhodné, například při prvotním oslovování zaměstnavatelů s nabídkou genderového miniauditů. Město Holice umožňuje informovat o dění v projektu prostřednictvím měsíčníku Holické listy a na zasedání zastupitelstva. V jednom ze středisek Oblastní charity Pardubice, Rodinném a vzdělávacím centru Holoubek, je ideální zázemí pro realizaci kurzů a kontakt s cílovou skupinou na rodičovské dovolené.



Realizací projektu se snažíme přispívat k vzájemnému pochopení potřeb obou cílových skupin - zaměstnavatelů i zaměstnaných. Prostřednictvím praktických doporučení při genderových miniauditech pomáháme nalézt další cesty ke sladování rodinného a pracovního života zaměstnaných. Náš vzdělávací program pro rodiče také kombinuje prezenční prožitkové skupinové vzdělávání s e-learningem, webináři a individuálním koučováním. Náš tým je dobře fungující a nadšený a každý z jeho členů se dále průběžně vzdělává a získaným poznáním doplňuje a obohacuje projektové aktivity.

Jak projekt pomohl rodičům, kteří se do něj zapojili? A jaký byl přínos pro místní komunitu?



V projektu jsme plánovali nabídnout vzdělávací služby celkem 103 účastníkům. Nyní jsme z časového hlediska ve dvou třetinách a velmi nás těší, že našich kurzů se již zúčastnilo bezmála 200 spoluobčanů. Vytvořila se nová přátelství, některé skupiny absolventek pokračují ve vzájemné podpoře a setkávání i po skončení svého vzdělávacího cyklu. Jak projekt pomohl rodičům, kteří se do něj zapojili, nejlépe ilustrují osobní příběhy absolventek.

Lenka

Příběh absolventky MATAPE, paní Lenky, je příkladem, že lze dosáhnout harmonie mezi rodinou a prací: „Už na rodičovské dovolené jsem si uvědomila, že kvůli malé dceři bych potřebovala pracovat jen dva dny v týdnu. Mým cílem bylo získat pracovní místo na administrativní pozici

ve větší zavedené firmě. Věřila jsem, že naleznu způsob a povede se mi rodinu a práci sladovat. Dříve než jsem se o vysněné místo začala ucházet, absolvovala jsem tříměsíční vzdělávací cyklus MATAPE. Zde jsem měla možnost zvážit všechny své možnosti. Posílila jsem si potřebné dovednosti, jako například prezentační dovednosti, sebevědomí, komunikační dovednosti a získala jsem povědomí o flexibilních úvazcích. Nahlédla jsem také z druhé strany a uvědomila si potřeby a cíle zaměstnavatele," říká paní Lenka. Nutno dodat, že paní Lenka u přijímacího pohovoru uspěla a skutečně nyní necelý rok pracuje jen pondělky a středy. Paní Lenka měla také pro tuto práci osobní předpoklady – vůli, sebeřízení, zodpovědnost.

Martina

Martina se přihlásila do projektu jako již více než rok nezaměstnaná matka po rodičovské dovolené, která neviděla možnost, jak najít zaměstnání: "V průběhu MATAPE jsem si uvědomila, co všechno umím, získala jsem naději, že nalézt práci je možné a při koučování jsem si rozmyslela, jak na to. Koordinátorka projektu mi pomohla domluvit si týdenní praxi dobrovolnice v péči o seniory u realizátora projektu Oblastní charity Pardubice. Rozpomněla jsem se na období, kdy jsem pečovala o vlastní babičku a objevila, že mě tato práce baví a naplňuje. Patrně i absolvovanou praxí jsem pak zaujala při přijímacím pohovoru v domě s pečovatelskou službou a získala krátce nato práci na plný úvazek. V sebevzdělávání jsem pokračovala dál, prostřednictvím kurzu pro pečovatelky. Vzdělávací projekt MATAPE mi tedy pomohl objevit pro sebe zcela novou profesi."

Soňa

Soňa je maminkou tří dětí, má stabilní práci, ale také předchozí nepříjemnou zkušenost s obdobím, kdy byla nezaměstnaná: "Když jsem se dozvěděla o možnosti bezplatně absolvovat počítačové kurzy, kurzy angličtiny a osobního rozvoje, neváhala jsem s přihlášením. Vytipovala jsem si pro účast v kurzech MATAPE pracovní klidnější podzimní období a nastřádala dovolenou. Nutno říci, že bez pomoci manžela a vstřícnosti zaměstnavatele by pro mě absolvování všech 30 školících dnů během 3 měsíců nebylo možné. Raději využiji každé příležitosti k dalšímu sebevzdělávání a zvýším svou zaměstnatelnost, než abych znovu prožila období bez práce."

Lucka

Už při přihlášení do projektu Lucka uvažovala o založení vlastního podnikání v oblasti výživového poradenství a vizážistky. "Byla a ještě stále jsem na rodičovské dovolené se svou druhou dcerkou. Z několika důvodů se nechci se po RD vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli. Nápad na založení vlastního podnikání byl před vstupem do MATAPE spíše vzdáleným snem. Díky prakticky vedeným se-



minářům Jak založit podnikání jsem získala základní orientaci v legislativních krocích, které jsou při zakládání firmy potřeba. Také jsem se pod vedením lektora vžila do role podnikatelky a cvičně tvořila byznys plán fiktivní firmy. Tento model uvažování mi pak pomohl lépe při koučování promyslet první kroky při zakládání své firmy. Odvahu první telefonáty a pracovní schůzky skutečně uskutečnit jsem získala díky překonání svých strachů - kurzy osobního rozvoje. Důležitá je pro mě také vzájemná podpora ostatních absolventek kurzu, která přetrvává i po skončení našeho vzdělávacího cyklu."

Jaký je zájem ze strany zaměstnavatelů o nabídku flexibilních forem práce na Pardubicku? Jak vidí tuto problematiku lokální zaměstnavatelé?

V rámci projektu realizujeme genderové miniaudit u zaměstnavatelů z Pardubického a Královéhradeckého kraje. Flexibilní formy práce je jedna z oblastí miniauditů. Nerada bych ale zaměstnavatelům na Pardubicku dala nějaký souhrnný přívlastek, protože je to individuální. Jak vidí tuto problematiku nejen lokální zaměstnavatelé, si můžete poslechnout prostřednictvím našeho videa Rodina a práce na www.matape.cz



Co vidíš ty osobně jako největší překážku v širším využívání flexibilních forem práce?

Osobně se domnívám, že největší překážkou v širším využívání flexibilních forem práce je myšlení. Přejít na flexibilní formy práce je změna a i zde platí známé přísloví: "Kdo chce, hledá způsoby, a kdo nechce, hledá důvody." Na straně zaměstnavatelů vnímám často strach ze ztráty kontroly, např. když zaměstnanec přechází na práci z domova a na druhou stranu zaměstnanci si někdy o flexibilní formu práce bojí říci. Často pak slyším: "Raději jsem se na možnost flexi úvazku ani nezeptala, jsem vděčná, že práci vůbec mám."



Jaká je tvoje vlastní zkušenosti se sladováním rodiny a práce?

Jsem manželkou a maminkou dvou dětí, a proto při své práci projektové manažerky velmi oceňuji časovou flexibilitu. Vážím si toho, že mohu dcerky vodit a vyzvedávat ze školy a školky a někdy pracovat z domova. Pravdou ale také je, že telefonáty účastnic kurzů vyřizují v rámci svých možností i v podvečerních hodinách, často pracuji i večer. Hranice mezi prací a osobním časem u mě není tak výrazná. Pracovat na našem projektu mě prostě baví.

Jaké je tvoje osobní doporučení pro zaměstnavatele, kteří uvažují o zavedení flexibilních forem práce pro své zaměstnance?

Jedním z výstupů našeho projektu je Praktický průvodce sladováním, kde jsme celý proces popsali v sedmi jednoduchých krocích. Patrně v každé firmě se ale najdou zaměstnanci, kteří na pracovní flexibilitu zatím nejsou z hlediska osobní zralosti a integrity připraveni. Protože se svobodou, kterou flexibilní formy práce beze sporu přinášejí, se musí pojit jejich zodpovědnost, vůle, sebeřízení a vnitřní motivace. Pokud se zaměstnavatel rozhodne v případě poptávky flexibilní formy práce zřídit, benefitem z jejich zavedení je např. větší motivace, loajalita a tím i lepší výkonnost zaměstnanců.

Za inspirativní rozhovor i možnost sdílet osobní zkušenosti velmi děkujeme a přejeme hodně úspěchů.

Flexibilní práce pro každého - nové příležitosti pro zdravotně znevýhodněné osoby

Jaké šance mají lidé se zdravotním omezením na získání pracovního uplatnění? Tato otázka byla hlavním tématem jednoho z celé řady workshopů projektu FIT FOR FLEXI, který se konal v únoru 2013 v pardubickém Integračním centru Kosatec. Inspiraci přišli čerpat jak zástupci firem, veřejné správy, neziskových organizací, tak i jednotliví zájemci o tuto problematiku.



S jednatelem **České abilympijské asociace, o. s., Jaromírem Krpálkem**, jsme si povídali o jeho dlouholetých zkušenostech s podporou zaměstnávání lidí se zdravotním postižením: „Často se stává, že lidé neodhadnou svoje možnosti, a chtějí pracovat na plný úvazek. Celodenní pracovní nasazení je velmi vyčerpá, mnohdy onemocní a do práce se už vrací hůř. Pokud ale reálně vyhodnotí svoje možnosti, a se zaměstnavatelem se domluví na zkrácené pracovní době, většinou vznikne oboustranně výhodný pracovní vztah.“ O tom se mo-

hou přesvědčit i sami zaměstnavatelé, kteří mohou využít různé praktické nástroje, mezi nimi například tzv. kalkulačku pro kvantifikaci ekonomického přínosu zaměstnávání OZP (<http://www.spcsr.cz/kalkulacka2>).

Česká abilympijská asociace má za sebou bohatou historii v oblasti podpory zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce a v roce 2011 otevřela **Integrační centrum Kosatec**. K jeho aktivitám patří například služba sociální rehabilitace osob se zdravotním postižením, který nám představily Pavlína Potůčková a Kateřina Hýsková. Služba je pro osoby se zdravotním postižením bezplatná a je poskytována jak v ambulantní, tak i terénní podobě. Zájemcům o práci, kteří se na ně obrátí, pomohou vytipovat a najít uplatnění. Klienti oceňují především pomoc v komunikaci se zaměstnavatelem, úřady a trénink modelových situací.



Česká abilympijská asociace, o. s. také úspěšně spolupracuje s pardubickou **společností INPA**, která nabízí chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Vzájemnou spolupráci nám blíže přiblížil Josef Novák, vedoucí výroby ve firmě INPA: „Spolupráci jsme začali v únoru 2013 díky kontaktu na Českou ambilympijskou asociaci, o. s., který jsem získal na Úřadu práce. Pracovníci ČAA mě zasvětili do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, vysvětlili mi jejich problémy a omezení při různých onemocněních a také mi pomohli s výběrem prvních zaměstnanců. Velmi nám pomohlo objasnění právní úpravy i praktických otázek vztahujících se k této problematice, včetně možnosti čerpání příspěvků z Úřadu práce, zřízení nebo vymezení chráněných pracovních míst.“ Kromě tohoto oceňuje pan Novák i podporu při řešení nestandardních situací a spolupráci při hodnocení zapojení jednotlivých zaměstnanců do pracovního procesu.



Na zkušenou do zahraničí



Jak se sladuje v Německu?



V polovině ledna 2013 se náš tým projektu FIT FOR FLEXI zúčastnil **mezinárodní stáže v Německu** a získali jsme tak jedinečnou možnost seznámit se s novými přístupy k podpoře sladování rodiny a práce a flexibilních forem zaměstnání.

Setkali jsme se se zástupci projektu **FlexiBalance** (www.flexibalance.de), kteří vyvinuli inovativní koncept sladování rodiny a práce. Podnětem pro vytvoření nového konceptu, který kombinuje práci na dobu určitou se zajištěním péče o děti, byl nedostatek kvalifikovaných žen na trhu práce vlivem jejich odchodu na mateřskou dovolenou. Díky novému modelu inovativních personálních služeb se mohou ženy rychleji vracet do práce i při péči o malé děti.

Projekt staví na vzájemné spolupráci čtyř různých partnerů:

- **Technická univerzita Dortmund a FIAP e.V.** – provedení sociologického průzkumu a zmapování potřeb a očekávání cílové skupiny rodičů s dětmi do 10 let
- **TrainingsZentrumZeitarbeit (TZZ)** – vytvoření koncepce nového modelu, který integruje práci na dobu určitou a zajištění péče o děti
- **Manpower** – zodpovědnost za přenos nového modelu do praxe, iniciátor projektu
- **ElternService AWO** – zajištění péče o děti prostřednictvím sítě zařízení poskytujících péči o děti



V Německu jsme měli možnost seznámit se i s dalšími zajímavými iniciativami či projekty na podporu sladování rodiny a práce a rovných příležitostí:

Net Gelsenkirchen – „Efficient Assistance for Single Parents“ – www.net-ge.de

Tento projekt je určen pro rodiče samoživitele v německém městě Gelsenkirchen. V rámci projektu byla vytvořena síť podpůrných služeb, které rodičům nabízejí podporu v oblasti poradenství, zaměstnání, zajištění péče o děti či zvyšování kvalifikace.



Essner Bündnis für Familie – www.essener-buendnis-fuer-familie.de

Aliance pro rodinu působí ve městě Essen a sdružuje organizace a podniky, které podporují pracovní prostředí přátelské rodině. Aliance nabízí informační servis a poradenství jak pro rodiče, tak i pro zaměstnavatele. Kromě jiného je Aliance také realizátorem řady projektů na podporu sladování rodiny a práce a zaměstnavatelům nabízí možnost projít prorodinným auditem.

Schalkers Sportpark – www.schalkerssportpark.de

Velmi zajímavá byla i návštěva ve Sportovním parku Schalke, který byl oceněn jako poskytovatel služeb přátelských rodině. Sportovní park nabízí zdravotní a sportovní programy pro rodiče kombinované se zajištěním péče o děti.

Sdílení rodičovské v praxi? Inspirace ze Švédska.



Katarina si našla svou vysněnou práci během rodičovské dovolené. Rok se starala o svou dceru a poté nastoupila na plný úvazek k novému zaměstnavateli díky tomu, že si s manželem své role vyměnili. Anders se o dceru Elviru staral další půlrok a na tuto dobu rád vzpomíná: „I když jsem měl zpočátku obavy, určitě toho nelituju. Byla to zkušenost, která mě posunula dál.“

Cesta na sever

Příběh Katariny a Anderse je jen jedním z mnoha příkladů sdílení rodičovské v praxi, se kterým se setkal náš tým projektu FIT FOR FLEXI během pětidenní cesty do Švédska. V hledáčku jsme měli nejen otázky spjaté s rodičovstvím a péčí o děti ve Švédsku, ale také problematiku reintegrace nezaměstnaných na trh práce a prosazování principů rovných příležitostí. Díky naší partnerské instituci jsme měli

možnost nahlédnout do švédské školky, zjistit názory švédských rodičů na předškolní péči i prodiskutovat rozdíly švédského a českého sociálního systému.

A kdo mi pohlíká moje dítě?

Nedávná diskuse nad povinným rozdělením rodičovské mezi české ženy a muže logicky směřovala naši pozornost právě k tomuto tématu. V malém městečku Vargarda u Goteborgské metropole jsme navštívili místní školku. Ujala se nás ředitelka Monica Andersson, která nám přiblížila švédský systém předškolní péče o děti: „Ve Švédsku má každá rodina nárok na umístění svého dítěte již od jednoho roku. Poplatek za školku se vypočítává z výše příjmu rodičů, v případě nezaměstnaných je zdarma, takže dovolit si ji může opravdu každý.“ V případě českých žen, které nenajdou ani pro své tříleté děti místo ve školce, je tento systém hubbou budoucnosti. Kromě klasických školek ve Švédsku fungují i alternativní formy státem řízené péče, jako je například hlídání menších skupinek dětí v domácím prostředí.

Nečekaná úskalí aneb flexibilita naruby

Švédský systém poskytuje rodičům řadu opatření podporujících flexibilní sladování rodiny a práce. Na rozdíl od českých žen mají Švédky i Švédové právo pracovat na zkrácený úvazek až do 8 let věku dítěte. Není proto divu, že počet švédských žen pracujících na zkrácený úvazek je neporovnatelně vyšší ve srovnání s Českem. Myslet si ale, že Švédsko je rájem pro rodiče, by byla chyba. Pokud si švédské matky domluví se zaměstnavatelem zkrácený úvazek, musí v něm také setrvat a nelze jej flexibilně měnit dle aktuálních potřeb rodiny. Rodina se tak musí vypořádat se sníženým příjmem, i když se ženy nezdávkou potýkají s prací přesčas. Zkrácený úvazek je tak paradoxně řadou žen vnímán jako handicap.



Od šedé teorie k praxi

Se svou osobní zkušeností s rodičovstvím a sladováním práce a rodiny se s námi v krátkém rozhovoru podělila i sociální pracovníce a partnerka projektu FIT FOR FLEXI Katarina Liljerod. Ta je v současné době vedoucí projektu „Winning Arena“, zaměřeného na podporu nezaměstnaných při návratu do práce.

Jaké jsou tvé osobní zkušenosti se sladováním rodiny a práce?

Pracovala jsem dlouhou dobu jako sociální pracovníce, ale jednalo se o dočasná zaměstnání. Zároveň jsem si však uvědomo-

vala, že stálé zaměstnání je větší zárukou jistoty. V době, kdy jsem nastoupila na rodičovskou dovolenou, jsem byla nezaměstnaná. Během rodičovské jsem se zkusila přihlásit do výběrového řízení u zaměstnavatele, kde jsem dočasně před rodičovskou pracovala, a místo jsem nakonec získala. Sama jsem si říkala, že tohle se může stát jenom ve Švédsku.

Jak dlouho jsi byla na rodičovské?

S manželem jsme se dopředu domluvili, že nejdříve budu doma rok já a poté mě na půl roku vystřídá manžel. Po roce jsem se tak mohla vrátit do práce na plný pracovní úvazek.

A jak jste situaci řešili poté, co se manžel vrátil do práce?

Po roce a půl šla dcera do školky. Já jsem od té doby pracovala šest hodin denně a jeden den v týdnu jsem měla volný. Mohla jsem se tak více věnovat své dceři, i když jsem dostávala nižší plat. Nezdídko se však stávalo, že jsem za stejné peníze musela pracovat přesčas. Pak se zkrácený úvazek pro ženy stává pastí.

Jak se dceři líbilo ve školce?

Nejednalo se o klasickou školku, ale o alternativní formu předškolní péče. Dceru hlídala společně s dalšími čtyřmi dětmi paní, která s nimi byla doma. Nebylo to soukromé hlídání, ale forma péče podporovaná státem. Klasickou školku ale vnímám jako lepší variantu, protože se v ní systematictěji věnují vzdělávání dětí.

Cesta do Švédska nám přinesla řadu nápadů k zamyšlení. Znovu nás utvrdila o tom, že pomyslný trojúhelník „rodič, zaměstnavatel, stát“ není v Čechách stále vyvážený. Klíčovými oblastmi nadále zůstává potřeba posílení kapacit předškolní péče o děti, rozšíření jejich alternativních forem a legislativní podpora flexibilního zaměstnávání. Zahraniční návštěva tak byla v mnoha ohledech zdrojem inspirace. Švédsko však nevnímáme jako univerzální vzor, protože hodnotit odlišně formované systémy by bylo příliš zjednodušující. Řada pozitiv však jistě stojí za uvážení...



Jak na vlastní podnikání? Za inspirací do Polska.



Postavit se na vlastní nohy není lehké rozhodnutí. Zaměstnanecký poměr s jeho jistotami a relativní stabilitou, musíme vyměnit za nejistou cestu za vlastní nezávislostí. Často tak váháme udělat první krok a raději se nepouštíme do rizika.

Impulsem pro změnu však může být situace, kdy se ze dne na den ocitneme bez práce. S dlouhodobou nezaměstnaností se muselo vyrovnat i 30 žen ze Slezského vojvodství poblíž polského města Gliwice. Ty však měly štěstí, že jim na začátku jejich cesty pomohl projekt „**Jsem podnikatelka – zakládám svou firmu**“. Projekt realizovala v letech 2012-2014 vzdělávací agentura **Muster-in**, která je partnerem projektu **FIT FOR FLEXI**.

Účastnice projektu nejdříve absolvovaly intenziv-

ní 120hodinový výcvik a pod odborným vedením si připravily vlastní obchodní plán. Každá z budoucích podnikatelek získala podporu 40.000 zlotých z Evropského sociálního fondu. Finance použily na vytvoření webových prezentací, pronájem kancelářských prostor, nákup materiálu či propagaci. Během následujících dvanácti měsíců ženy intenzivně pracovaly na rozvoji svého podnikatelského nápadu a během této doby také využívaly bezplatné poradenství.

Na konci projektu ožilo 28 nových podnikatelských nápadů – od kosmetického salonu, přes jazykovou školu, úklidové služby, finanční poradenství až po architektonické studio. V září 2013 jsme měli možnost setkat se s několika účastnicemi, které se s námi podělily o své úspěchy i neúspěchy. Všechny měly jedno společné – energii a chuť splnit si své sny.

Výsledky jejich práce si můžete prohlédnout zde:

Wanda Gemza – Designové nálepky na auta – www.alerodzinka.pl

Nápad navrhovat a vyrábět nálepky na auta vznikl spíše náhodou. Když se designérka Wanda ocitla bez práce, přemýšlela co dál. Vzpomněla si, jak před lety něco podobného uviděla v Austrálii. To jí vnučilo nápad vytvořit sérii nálepek s rodinnými motivy, které prodává ve vlastním e-shopu.

Karolina Skoczen – Pojišťovací služby – www.silaubezpieczen.pl

Karolina se pojišťovnictvím věnuje již delší dobu. Tato oblast byla proto pro vlastní podnikání jasnou volbou. Největší výzvou je pro Karolinu vybudování stabilní sítě kontaktů a její rozvoj.

Kinga Golabek – Architektonické studio – www.kimi-architekci.pl

Kinga je mladá architektka, která stihla během účasti v projektu rozšířit svou rodinu o malého chlapečka a přitom založit vlastní architektonické studio.

Dorota Szczechowiak - Jazyková škola - www.deutschhaus.pl

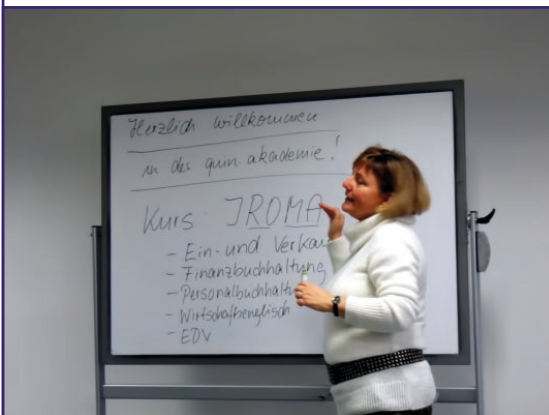
Dorota je učitelkou německého jazyka a jejím snem bylo založit si vlastní jazykovou školu. Ačkoliv je německý jazyk trochu opomíjen vlivem převládající angličtiny, Dorota si pomalu, ale jistě získává své stále klienty.



Jak se stát obchodníkem ve virtuální firmě? Quin Akademie Deggendorf

Právě dorazila další objednávka. Asistentka Marie vystavuje fakturu na dodávku nových rolet a žaluzií. Karl připravuje finanční výkazy za uplynulý měsíc a v účtárně už pilně zpracovávají mzdy. Prostě běžný pracovní den v obchodní firmě.

Skoro se nám ani nechce uvěřit, že firma i její zaměstnanci jsou pouze „virtuální“. O tom se brzy přesvědčíme od zástupkyně **Quin Akademie**, která cvičnou firmu v německém městě Deggendorf provozuje. Během desetiitýdenního výcviku firmu obsadí 30 uchazečů o zaměstnání, kteří se během této doby naučí všechny potřebné dovednosti pro práci ve firmě reálné. Nežádka jsou mezi účastníky také ženy po rodičovské dovolené, které se po delší pauze vrací na trh práce. Absolventi výcviku pak často nacházejí uplatnění i v některé z forem flexibilního zaměstnání.



Pro **dlouhodobě nezaměstnané Quin Akademie nabízí také roční program „Řemeslní pomocníci“** (Helfer im Handel) spolufinancovaný Evropským sociálním fondem. Zde si mohou účastníci osvojit odborné dovednosti v jednom ze čtyř oborů (zahradnictví, truhlářství, elektro či gastronomie).

Den v Quin Akademii končíme návštěvou přidruženého **obchodního domu**, který funguje jako nezisková prodejna použitého zboží. Obyvatelé Deggendorfu i okolí zde mají možnost nakupovat zboží za příznivé ceny, najdou zde vše od nábytku, přes kuchyňské vybavení až po dětské hračky. Obchodní dům podporuje soběstačnost regionu a je zajímavým příkladem společensky odpovědné iniciativy.

Za možnost vyzkoušet si „virtuální obchodování“ v praxi za celý tým FIT FOR FLEXI děkujeme **Občanskému sdružení „Rozkvět zahrady jižních Čech – místní akční skupina“**. Sdružení realizuje projekt **„Rozvoj místního partnerství a trhu práce“** (www.portalprace-jiznicechy.cz), v rámci kterého se stáž v německém Deggendorfu konala.



Mateřství v praxi



Uvažujete o přivýdělku na mateřské či rodičovské dovolené? Nebojte se oslovit svého zaměstnavatele.

Jsou ženy, které se bez váhání rozhodnou pro odchod na „mateřskou dovolenou“ na tři i více roků. Rozhodování to pro ně těžké není, chtějí se věnovat svým dětem na maximum, a pokud je jejich zaměstnání příliš nenaplnuje, přivítají tuto možnost i s otevřenou náručí. Jsou ale i takové ženy, které z trhu práce na dobu delší než několik měsíců odejít nechťejí. V takové situaci je nyní i nastávající maminka Zuzana. Pokud by se Zuzana nyní rozhodla odejít na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, o svoji práci by s velkou pravděpodobností přišla. Od zaměstnavatele žádné náznaky o možnosti spolupráce na mateřské dovolené nepřicházely a tak se do vyjednávání o možnosti nepřerušit kariéru pustila sama. Zmapovala situaci ve firmě a následně oslovila svého zaměstnavatele s nabídkou práce na zkrácený úvazek na mateřské dovolené. Ke svému úžasu zjistila, že zaměstnavatel není proti a je ochoten hledat možnosti a postupná řešení.



„Nejdříve jsem pátrala po tom, zda je vůbec možné pracovat i na mateřské, aniž bych přišla o finanční příspěvek. Musím říct, že při hledání relevantních informací jsme se u toho s manželem oba zapotili.“ komentuje Zuzana situaci při zjišťování možností přivýdělku i na mateřské dovolené. „Myslím si, že mnoho žen opravdu neví, že mají možnost si legálně přivydělat i při mateřské dovolené a to je škoda, pokud jim tuto variantu spolupráce zaměstnavatel umožní nebo respektive není přímo proti ní.“

Příležitostná práce z domova, dobrý kolektiv a podpora manžela

Již před nástupem na mateřskou dovolenou mohla Zuzana tu a tam pracovat z domova či na dálku. Přístup k firemnímu e-mailu i potřebným databázím na pracovním notebooku jí umožňoval vyřizovat potřebné věci i mimo kancelář na služebních cestách a ojediněle i z domova. Technické zázemí, které jí firma poskytovala, bylo předpokladem pro jednání o možnosti práce z domova již během mateřské dovolené. Velkou výhodou byl také dobrý kolektiv a vzájemná důvěra: „Nejdříve jsem své záměry konzultovala s kolegyněmi, které mě maximálně podporovaly a byly také ochotné se přizpůsobit. Jsme dobrý

tým a to mi také hodně pomohlo při mém rozhodování i rozhovorech se zaměstnavatelem o možnosti další spolupráce s firmou i po narození dítěte.“ V neposlední řadě je důležitá i „spolupráce“ manžela či partnera, v případě Zuzky se také dětský pokojíček změnil částečně na provizorní kancelář.

Nová pracovní smlouva

Aby Zuzana nepřišla o mateřskou, dohodla se se zaměstnavatelem na jiném druhu práce, k tomu bylo nutné také sepsat novou pracovní smlouvu: „V průběhu mateřské nemůžete vykonávat tu práci, za kterou čerpáte mateřskou dovolenou, musíte tedy vykonávat jinou práci než doposud. V mém případě to ale nebyl problém, naopak jsem jinou možnost ani neměla.“ Častá je forma přivýdělku na do-

hodu o provedení práce. Dohoda o provedení práce může být uzavřena s více zaměstnavateli (počet není omezen) a pokud je měsíční výdělek do 10 000 korun, nemusí z ní zaměstnavatel odvádět zdravotní a sociální pojištění. Je ale dobré mít na paměti, že pokud má zaměstnanec uzavřené dvě dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, příjmy z těchto dohod se sčítají. Pokud se přesáhne částka 10 000 Kč, je zaměstnavatel povinen sociální pojištění odvést.

Zaměstnavatel není proti, výhra? Ale jen napůl.

Samotné přesvědčení šéfa ale ještě nic neznamena. Řada žen vede vnitřní boj s pochybnostmi, zda to vůbec zvládnou, zda je to možné a zda si jednou nebudou vyčítat, že si na mateřské neužívaly jen miminko. V Česku je sladování pracovního

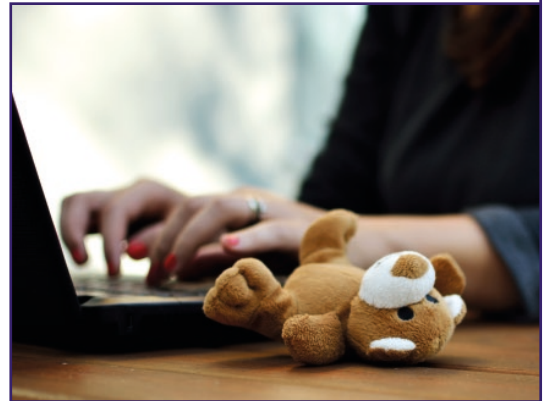


a rodinného života s malými dětmi totiž tak trochu oříšek. Nejen že jestli je jak šafránu, ale rodiče nemají ani jistotu, že se jim podaří najít místo v předškolním zařízení pro jejich tříletého potomka. Vše tedy většinou záleží na prarodičích nebo finančních možnostech rodiny, zda si mohou dovolit platit soukromou péči o děti. Nabídka flexibilních pracovních úvazků je rovněž spíše ojedinělá. Poloviční úvazky se sice stávají běžnější, ale rodinný rozpočet bohužel příliš nenavýší. V případě zajištění soukromé péče o děti většinou poloviční úvazek pokryje jen náklady spojené s hlídáním.

Otázkou tedy zůstává, zda se přivýdělek při mateřské opravdu vyplatí? Jaké důvody přiměly Zuzku k tomu, že sama oslovila zaměstnavatele s nabídkou spolupráce během mateřské? „V mém případě to byla hlavně práce samotná, částečně i finanční důvody. Práce mě baví a naplňuje, horší by pro mě bylo z toho celého úplně vypadnout. Jak to ale všechno zvládnou? To je ve hvězdách.“

Možnosti přivýdělku na mateřské – co je dobré vědět:

- Pobírání mateřské nebrání rodičům v zajišťování dalších rodinných příjmů.
- Rodič může během mateřské pracovat pro stejného zaměstnavatele, ale je nutné přejít na jiný druh práce (rodiče nesmí vykonávat tu práci, za kterou pobírají mateřskou).
- Možnost přivýdělku je možná po šestém týdnu po porodu.
- Od ukončení šestého týdne po porodu může převzít mateřskou otec.



Může být mateřská flexi? Poradíme jak na to!

Zajímá vás, jak příběh Zuzky dopadl? Šest měsíců po našem prvním rozhovoru, kdy jsme si povídali s budoucí maminkou Zuzkou o jejím záměru pracovat na částečný úvazek již na mateřské dovolené, jsme se rozhodli podívat se, jak vypadá skutečná realita. Po dohodě se svým zaměstnavatelem odložila Zuzka pracovní mobil a notebook pouze na dobu šesti týdnů a na mateřské dovolené pracuje na částečný úvazek z domova. Jak se Zuzce daří nyní a je vůbec možné skloubit pracovní závazky a nově nabytý rodinný život s malým miminkem?



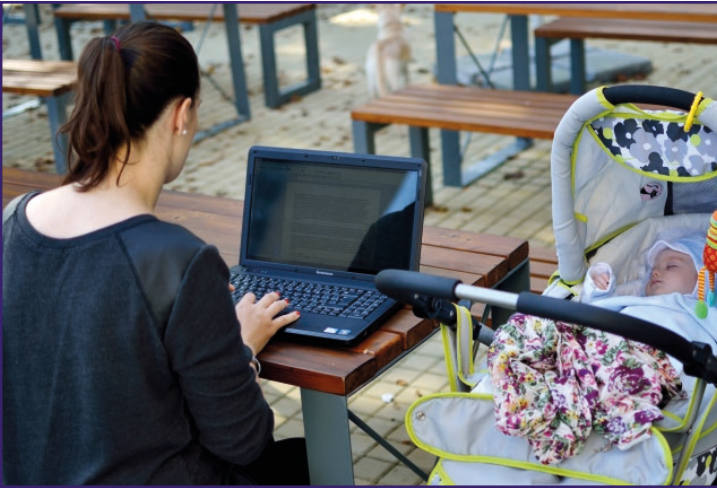
Pozitivní zpráva je, že to možné je, „ale asi to není pro každého, fungujete od rána do večera a také v noci, vlastně se vůbec nezastavíte, ale jde to zvládnout, pokud máte tolerantního a ochotného manžela, podporu okolí a věřit si,“ popisuje Zuzka svoji zkušenost se sladováním pracovního a rodinného života, a to bez soukromých chův, jen za částečné výpomoci prarodičů.

Pokud by Zuzka odešla na standardní tříletou profesní odmlku, o své místo by pravděpodobně přišla. To byl také hlavní důvod, proč sama oslovila svého zaměstnavatele s nabídkou nepřetržité spolupráce i v době mateřské dovolené.

Zjistila, jakým způsobem by forma spolupráce mohla probíhat, jakou agendu by na dálku a při částečném úvazku spravovala a jak by vše mělo či mohlo fungovat.

Než bychom nyní líčili radosti a strasti rodičovství a posteskl si nad tím, jak bezútešná je situace v České republice v oblasti cenově i místně dostupné péče o děti či nabídky jiných než plných úvazků, rozhodli jsme se na základě společného povídání připravit několik doporučení





a tipů, které mohou pracovní povinnosti a nový život s miminkem alespoň trochu usnadnit:

Nezoufejte, zlepši se to

Všechny začátky jsou těžké. I v novém zaměstnání chvíli trvá, než se zaučíte. Stejně je to i s novým členem rodiny. Nevzdávejte vše v prvních týdnech. Nejdříve po prvním měsíci budete mít lepší odhad, zda si budete moci dovolit pracovat či ne.

Záložní plán

Může nastat řada situací, které vám nemusí hrát do karet (jako např. zdravotní potíže, problémy s kojením, vyčer-

pání, nemoc či delší sžívání se s miminkem). Když nebudete moci pracovat ihned po skončení šestinedělí, bude možné zahájit práci později? Kdo popřípadě převezme vaše pracovní povinnosti? Na tyto otázky je dobré znát odpověď ještě před narozením miminka.

Hlídní se vším všudy

Pokud vám prarodiče slíbili výpomoc s miminkem v době, kdy se budete chtít věnovat práci, připravte babičky a dědečky na to, že bude dobré, když převezmou celkovou péči o miminko (včetně přebalování, oblékání miminka atd.).

Chytrý telefon

Chytrý telefon s přístupem na internet vám usnadní život. Ideální je, pokud firemní e-maily můžete vyřizovat právě z telefonu. Získáte tak příležitost, jak efektivně využívat každou volnou chvíli, např. v čekárně u doktora či na vycházkách s kočárkem.

Mobilní pracoviště

Každé miminko je jiné a jsou i taková, která doma téměř nespí. Rodiče tak mají klid jedině tehdy, když miminko vozí v kočárku. Prozkoumejte vaše okolí a zjistěte, kde byste si mohli vytvořit venkovní pracoviště (zahrada, lavička v parku, kavárna se zahrádkou apod.).

Řád

Jak jen to bude trochu možné, pokoušejte se jednotlivým pracovním dnům dát řád a pravidelnost. Ocení to nejen vaši kolegové, ale také miminko.

V práci vás nahradí, doma ne

I když jste měli před odchodem na mateřskou dovolenou plány, jak se co nejdříve vrátit do práce, je možné, že se vám nebude dařit plnit své pracovní závazky nebo pracovat stanovený počet hodin. Pokud nemáte zajištěné hlídání od prarodičů či placené chůvy, nebudete první, ani poslední. Mějte však na paměti, že jste více nenahraditelní doma než v práci.

Česká republika patří k zemím s nejdelší rodičovskou dovolenou, a to do tří let věku dítěte. Systém péče o děti mladší tří let v České republice zcela chybí. Problematické je rovněž poskytování předškolní péče i pro děti starší tří let (jen v minulém roce bylo 58 939 neúspěšně vyřízených žádostí o umístění dítěte do MŠ). Pokud se ženy rozhodnou nepodstoupit tuto minimálně „tříletou profesní izolaci“, jsou na to víceméně samy. Finančně výhodné zkrácené či flexibilní pracovní úvazky, dostatek kvalitních a místně dostupných služeb péče o děti nebo ochota zaměstnavatelů vycházet rodičům vstříc České republice stále chybí a zlepšení je v nedohlednu. Proto se řada žen pouští do nelehkého sladování nového rodinného života a pracovních závazků stejně tak jako maminka Zuzka, tedy na vlastní pěst a za pomoci rodiny. Jde to, ale chce to hodně energie a hlavně se nevzdávat!



Kde hledat další inspiraci?

Na závěr vám přinášíme tipy a odkazy na zajímavé projekty, organizace a aktivity z Německa Švédska a Polska. Společným tématem jsou rovné příležitosti, flexibilní formy práce a sladování rodiny a práce.

Rovné příležitosti

| Česká republika | | |
|--|--|--|
| Gender Studies o.p.s. | www.genderstudies.cz www.feminismus.cz www.rovneprilezitosti.cz | Nevládní nezisková organizace, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. |
| ATHENA – Společnost pro vzdělávání a rozvoj žen | www.athena-women.cz | Občanské sdružení nabízející vzdělávací a poradenské aktivity pro ženy. |
| Česká ženská lobby | www.czlobby.cz | Síť neziskových organizací, která hájí práva žen v České republice. |
| Český svaz žen | www.csz.cz | Občanské sdružení, jehož posláním je prosazovat práva žen, působit na různých úrovních v jejich zájmu a k jejich ochraně. |
| Fórum 50% | www.padesatprocent.cz | Obecně prospěšná společnost, jejímž hlavním cílem je změna současné politické situace v ČR a prosazení vyššího počtu žen do rozhodovacích pozic na všech úrovních. |
| Národní centrum pro rodinu | www.rodiny.cz | Nezisková organizace, jejímž cílem je podporovat a iniciovat prorodinné aktivity v ČR. |
| Nadace Open Society Fund Praha | www.osf.cz | Nadace podporuje nevládní neziskové organizace, občanské iniciativy i jednotlivce v jejich aktivitách na podporu lidských práv, vzdělávání či posilování občanské společnosti. |
| Síť mateřských center o. s. | www.materska-centra.cz | Občanské sdružení mateřských center. |
| APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství | www.aperio.cz | Občanského sdružení, jehož posláním je podpora informované volby, osobní zodpovědnosti a aktivního přístupu k rodičovství. |
| Informační a poradenský portál Rovné šance (Český svaz žen) | www.rovnesance.cz | Informace o rovných příležitostech a aktuálních akcích na jejich podporu. |
| Portál Občanská společnost – návod k použití (Econnect) | obcan.ecn.cz | Portál podporující rovné příležitosti. |
| Portál Centrum ProEquality (Otevřená společnost, o.p.s.) | www.proequality.cz | Portál podporující rovné příležitosti. |
| Portál programu Ženská práva jsou lidská práva (NESEHNUTÍ Brno) | www.zenskaprava.cz | Portál podporující rovné příležitosti. |

| Rakousko | | |
|---|--|--|
| Gender Mainstreaming | www.gendermainstreaming.at | Informační portál o problematice gender mainstreamingu. |
| Německo | | |
| Gender Mainstreaming (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) | www.gender-mainstreaming.net | Portál o strategii a nástrojích gender mainstreamingu. |
| Das Kompetenzzentrum für Gender Mainstreaming (Gender-Institut Sachsen-Anhalt) | www.g-i-s-a.de | Informační portál o gender mainstreamingu. |
| Genderax | www.genderdax.de | Informační platforma o kariérních možnostech pro vysoce kvalifikované ženy. |
| Girls´Day (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.) | www.girls-day.de | Projektový portál zaměřený na praktické ukázky pracovních uplatnění pro studentky, které pořádají zapojené podniky. |
| Švédsko | | |
| ESF JÄMT | www.jamstall.nu | Systémový projekt na podporu gender mainstreamingu a rovných příležitostí. |
| Swedish Women's Lobby | www.sverigeskvinnolobby.se | Nezávislá organizace sdružující ženské neziskové organizace. |
| Umeå Centre for Gender Studies (UCGS) | www.ucgs.umu.se | Výzkumný institut genderové problematiky na univerzitě Umeå. |
| GEXcel (Centre of Gender Excellence) | www.genderexcel.org | Centrum výzkumu genderové problematiky. |
| Gender Studies of Linköping University | www.tema.liu.se | Sekce genderového výzkumu. |
| Jamstalldhet.net | www.jamstalldhet.net | Portál o rovných příležitostech. |
| Polsko | | |
| The Network of East West-Women - Polska, (NEWW-Polska) | www.neww.eu | Mezinárodní ženská organizace, realizace řady projektů k problematice rovných příležitostí, informační servis. |
| Feminoteka | www.feminoteka.pl | Feministická organizace, informační servis o publikacích věnovaných problematice gender mainstreamingu a rovných příležitostech. |
| Fundacja Centrum Promocji Kobiet | www.promocjakobiet.pl www.karierakobiet.eu | Centrum na podporu pracovního, společenského i politického uplatnění žen. |
| eFKa | www.efka.org.pl | Ženská organizace na podporu nezávislosti žen a proti jejich diskriminaci. |
| Silesian Gender Zone (Nadace Feminoteka) | www.gender.pl | Portál k problematice gender mainstreamingu. |

Flexibilní formy práce

| Česká republika | | |
|--|--|--|
| Portál FLEXIBILNÍ TRH PRÁCE (LMC s. r.o.) | www.flexibilni.cz | Články, rozhovory a aktuality k tématu flexibilních forem práce. |
| Portál PRÁCE NA DÁLKU.CZ (Eduwork o. s., PROFICIO o. s.) | www.pracenadalku.cz | Informace o teleworkingu a problematice work life balance. |
| Portál WORKLINE.CZ (Idealine Solutions s. r.o.) | www.workline.cz | Informace o práci z domova. |
| Koordinální centrum práce na dálku Třebíč | pracenadalku.trebic.cz | Projekt města Třebíče zaměřený na snížení nezaměstnanosti v Kraji Vysočina prostřednictvím flexibilních forem práce. Projekt nabídl webináře, školení i praktické materiály. |
| Koordinální centrum Hodonín | pracujtenadalku.hodonin.eu | Zvýšení zaměstnanosti na Hodonínsku se věnoval projekt Městského úřadu Hodonín. Na webu najdete záznamy z webinářů i praktické příručky. |
| Německo | | |
| BEST-ZEIT (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) | www.flexible-arbeitszeiten.de | Informační portál o různých modelech flexibilního zaměstnání. |
| Teilzeit und Arbeitszeitmodelle (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) | www.bmas.de | Informační sekce Ministerstva práce a sociálních věcí o práci na částečný úvazek a flexibilních modelech práce v Německu. |
| BALANCE | balanceonline.org | Informační rozcestník k problematice rovnováhy flexibility a stability. |
| FlinK – Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung | www.flink-projekt.de | Projekt zaměřený na tvorbu inovativních konceptů na podporu pracovníků na volné noze. |
| Arbeit auf Abruf | www.arbeitaufabruf.de | Projekt zaměřený na výzkum modelů pracovní pohotovosti. |
| FlexiBalance | www.flexibalance.de | Projekt zaměřený na tvorbu inovativních konceptů na podporu sladění práce a rodiny. |
| Švédsko | | |
| Švédský podnikatelský svaz | www.svensktnaringsliv.se | Informační portál zahrnující pracovní problematiku na švédském trhu práce. |
| Swedish Government Offices | www.sweden.gov.se | Portál švédské vlády s informacemi o pracovní problematice a flexibilitě pracovního trhu. |
| Sweden.se | www.sweden.se | Oficiální informační portál o Švédsku včetně informací o pracovní problematice. |
| Statistics Sweden | www.scb.se | Statistický portál zahrnující informace o švédském trhu práce. |

| | | |
|---|--|--|
| Finnish Institute of Occupational Health | www.ttl.fi | Portál s informacemi o problematice ochrany zdraví při práci. |
| Polsko | | |
| Elastyczne rozwiązania na rynku pracy (Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi) | www.elastyczni.wup.lodz.pl | Projekt zaměřený na podporu znevýhodněných osob na trhu práce v regionu Lodz, flexibilní formy zaměstnávání, téma flexicity. |
| Flexcore | www.flexcore.wordpress.com | Projekt zaměřený na podporu flexicity mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve Velkopolském regionu |
| Praca przyjazna rodzinie – elastyczne rozwiązania | www.przyjaznpraca.pl | Projekt zaměřený na propagaci flexibilních forem práce prostřednictvím pořádání konferencí po celém Polsku. |
| Bogactwo rozwiązań – kapitałem firmy | www.bogactworozwiazan.pl | Projekt na podporu sladování rodiny a práce a vytváření dialogu a spolupráce se zaměstnavateli. |

Sladování rodiny a práce

| | | |
|--|--|--|
| Česká republika | | |
| Portál Aktivní Máma (Občanské sdružení pro aktivní rodinu) | www.aktivnimama.cz | Portál podporující informovanost a profesní rozvoj rodičů pečujících o malé děti. |
| Informační portál Pěkný den (Občanské sdružení pro aktivní rodinu) | www.peknyden.cz | Portál nabízející přehled kulturních, vzdělávacích a volnočasových akcí pro děti i jejich rodiče. |
| Informační portál Ententyky.cz | www.ententyky.cz | Portál s informacemi o volnočasových, kulturních a sportovních aktivitách pro rodiny. |
| Portál Máma v práci | www.mamavpraci.cz | Pracovní portál pro rodiče pracující i vracející se do práce. |
| Portál Práce ženy | www.pracezeny.cz | Pracovní portál s nabídkou vzdělávacích kurzů. |
| Projekt MATAPE (Rodinné a vzdělávací centrum Holoubek Oblastní charity Pardubice) | www.projekt-alternativa.cz | Projekt na podporu sladování rodiny a práce nabízí komplexní vzdělávání pro rodiče a poradenství pro zaměstnavatele. |
| Portál občanského sdružení Plenkyvpráci.cz | www.plenkyvpraci.cz | Portál o rodičích, dětech a kariéře. |
| Projekt Život nápadům | www.zivotnapadum.cz | Komunitní portál pro ženy, které se chtějí pustit do vlastního podnikání. |
| Projekt CRISTAL (Grafia, s.r.o.) | cristal.grafia.cz | Prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. |
| Německo | | |
| Beruf und Familie | www.beruf-und-familie.de | Portál na podporu sladování rodiny a práce. |

| | | |
|--|--|---|
| Deutscher Gewerkschaftsbund | familie.dgb.de | Informační portál projektu „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“. |
| Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft | frauen.verdi.de | Informace z oblasti sladování rodiny a práce a rodinné politiky. |
| | gender.verdi.de | Informace o genderové politice. |
| | bundesinitiative-gleichstellen.verdi.de | Informace o rovných příležitostech ve firmách. |
| KomNet (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW) | www.komnet.nrw.de | Poradenský portál k různým aspektům pracovní problematiky. |
| Institut für Work-Life-Balance | www.work-life-balance.de | Institut poskytující poradenství podnikům k problematice work life balance. |
| Švédsko | | |
| Nordic Social Insurance Portal | www.nordsoc.se | Informační portál o rodinné a sociální politice v severských státech |
| Polsko | | |
| Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet | www.pracujacyrodzice.pl | Projekt zaměřený na rozvoj a podporu sladění rodinného a pracovního života |
| Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca-rodzina | www.plineu.org/rownowaga | Projekt zaměřený na tvorbu vzdělávacího programu pro poradce v oblasti sladování rodiny a práce |
| Być rodzicem | www.bycrodzicem.pl | Projekt zaměřený na realizaci workshopů a modelů sladování rodiny a práce pro pracující rodiče |

Flexibilní formy práce

Nadstandard či řešení pro efektivní řízení vaší organizace?

Co vám můžeme nabídnout?

- ✓ praktické nástroje pro zavádění flexibilních forem práce
- ✓ pracovněprávní a personální poradenství, informační servis
- ✓ praktické tipy pro využívání online nástrojů při práci z domova
- ✓ zahraniční zkušenosti z Německa, Švédska a Polska
- ✓ diskusní workshopy se zajímavými hosty

Veškeré služby jsou poskytovány bezplatně.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Channel Crossings

Channel Crossings, Vrážská 238, Praha 5
Tel.: 210 215 364, e-mail: fitforflexi@chc.cz

www.fitforflexi.cz



www.fitforflexi.cz

Channel Crossings

Publikace vznikla v rámci projektu FIT FOR FLEXI, který byl podpořen z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.