



KONCEPCE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ JIHOMORAVSKÉHO KRAJE A JEHO PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ – stručná verze

KONCEPCE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ JIHOMORAVSKÉHO KRAJE A JEHO PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ – stručná verze

Vydáno v rámci realizace projektu CZ.1.04/3.4.04/76.00192, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Vydal: LUŽÁNKY – středisko volného času, Brno
a Jihomoravský kraj

Zpracovaly: Genderové informační centrum NORA, o.p.s.,
a Společně, o.p.s.

Obsah

Úvod	5
Průběh výzkumného šetření mapujícího stav sladování.....	8
Výstupy šetření – základní přehled.....	10
Příklady priorit a doporučení.....	12
Závěr.....	24

Úvod



Měřítkem spokojenosti a loajality zaměstnanců a zaměstnankyň¹ bývá mimo jiné to, jak se jim daří sladovat jejich osobní (rodinný) a pracovní život. Oblast sladování si v České republice přitom získala své místo zejména v podnikatelském sektoru. Jak se ukazuje díky úspěšným realizacím projektů tematicky cílených na sladování, jeho potřebnost se nevyhýbá ani veřejnému sektoru, tedy ani Jihomoravskému kraji (Krajskému úřadu Jihomoravského kraje a příspěvkovým organizacím Jihomoravského kraje).

Samotnou implementaci nástrojů a opatření pro sladování osobního (rodinného) a pracovního života zaměstnanců veřejného sektoru – konkrétně Krajského úřadu Jihomoravského kraje a příspěvkových organizací Jihomoravského kraje – je zapotřebí systematicky

¹ V textu je dále použito generického maskulina jakožto zjednodušujícího jazykového nástroje vždy zahrnujícího muže i ženy.

uchopit a podnikat postupné kroky s ohledem na potřeby zaměstnaných. Proto v rámci projektu Sladřování rodinného a pracovního života zaměstnanců Jihomoravského kraje (dále jen JMK) a jeho PO vznikla první koncepce sladřování osobního a pracovního života pro zaměstnané Jihomoravského kraje zařazené do Krajského řřadu a příspěvkových organizací Jihomoravského kraje.²

Nutno zdřraznit, ře tma sladřování je řasto omezováno pouze na rodiče s malými dři a potařmo na poskytování sluřeb pče o tyto dři. Mimo zájem zřstávají ostatní skupiny zaměstnaných, jako jsou samořivitelé, lidé se zdravotním omezením, peřující o starři rodinné přísluřníky aj. Snahou této koncepce je tyto skupiny neopomířet a zahrnout je do diskutovaných doporuření. Některá navrhovaná doporuření si navíc kladou za cíl mít přímý dopad na fungování organizace a její pracovní prostředí. Tudř se dotýkají zaměstnaných na všech zaměstnaneckých úrovních, bez ohledu na jejich věk, rodinný stav, gender a podobně.

Níže uvádíme základní přehled celé koncepce, která je rozdělena do dvou řástí. V úvodu její obecné řásti je vymezen cíl koncepce a dále je objasněn samotný koncept sladřování. Souřástí obecné řásti je i související legislativní rámecek této problematiky a zejména základní výstupy řetření postojů k tmatu sladřování mezi zaměstnanými Krajského řřadu Jihomoravského kraje a příspěvkových organizací Jihomoravského kraje.

Na obecnou řást koncepce navazuje řást návrhová. Ta se podrobně věnuje charakteristice KrÚ JMK a jeho PO jako zaměstnavatele. Prezентuje klíčové výstupy z analýzy interních dokumentů a dotazníkového řetření, a to odděleně pro každý typ pracoviřte (KrÚ JMK, PO sociální, PO zdravotnictví, PO řkolství, PO kulturní, ostatní PO). Každý typ pracoviřte má svá specifika, a proto je v koncepci rozebírán samostatně. Na popis situace na každém

² Dále jen zaměstnanci KrÚ JMK, resp. PO.

pracovišti, resp. typu pracoviště pak navazují priority a doporučení v oblasti sladování.

Nedílnou součástí koncepce jsou i příklady dobré praxe z několika krajských úřadů (Kraj Vysočina, Královéhradecký kraj a Liberecký kraj). Dále jsou uváděny jako inspirativní příklady např. podpora práce na dálku na Městském úřadu v Třebíči, management mateřské/rodičovské dovolené v LUŽÁNKÁCH – středisku volného času, či miniškolka Nemocnice TGM Hodonín, p.o.

Průběh výzkumného šetření mapujícího stav sladování

Dotazníkové šetření mapující postoje zaměstnaných k tématu sladování,³ jehož realizátorem byla obecně prospěšná společnost Společně, se uskutečnilo v průběhu roku 2013 mezi všemi zaměstnanci a zvláště pak i mezi vedoucími pracovníky. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 1362 zaměstnanců KrÚ Jihomoravského kraje a jeho příspěvkových organizací. Z celkového počtu dotazovaných bylo 74 % žen a 26 % mužů. Většina (88 %) respondentů se nalézala v rozmezí 30 až 59 let. Tito respondenti byli v době průzkumu většinou (73 %) ženatí/vdané. Nejčastěji byly uváděny rodiny se dvěma dětmi. Více než polovina žen uvedla vysokoškolské vzdělání, u mužů to byly více než dvě třetiny.

Převážná většina zaměstnanců KrÚ JMK a jeho příspěvkových organizací byla v době vypracování dotazníku zaměstnána na plný úvazek. Na částečný úvazek bylo zaměstnáno necelých 10 % respondentů dotazníku. Z odpovědí vyplynul nedostatek možností pro umístění dítěte mladšího tří let do zařízení péče o děti. Zatímco z dětí v intervalu 4–6 let bylo ve veřejném zařízení péče o děti téměř 97 %, u dětí od 3 do 4 let to bylo 47 % a u dětí mezi 1–3 roky pouze 4 %.

Cílem šetření bylo, mimo jiné, zjistit, jaká opatření na podporu sladování jsou v současnosti nabízena zaměstnancům KrÚ JMK a jeho jednotlivých příspěvkových organizací, s ohledem na oblast jejich působení a specifické potřeby jejich oborů. Jedním ze záměrů bylo také zjistit, jaká opatření zaměstnaným chybí a která

³ *Otázky v dotazníku byly konzultovány s odborníky na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity a jeho výsledná forma vzešla z těchto společných setkání. Dotazník byl následně převeden do online formy a jeho vyplňování probíhalo pomocí webové služby. Zaměstnancům byl prostřednictvím jejich vedoucích pracovníků e-mailem rozeslán odkaz na dotazník, který anonymně vyplnili na internetu. Po uplynutí určené doby byl přístup k dotazníku uzavřen. Výsledky byly poté vyhodnoceny a popsány ve Výsledné zprávě z dotazníkového šetření.*

by jim pomohla ke sladování jejich pracovního a osobního života. Zároveň byli dotazováni vedoucí pracovníci, aby bylo možné tyto dva pohledy na problematiku sladování pracovního a soukromého života porovnat a zjistit, která navržená opatření jsou z pohledu vedoucích pracovníků realizovatelná.

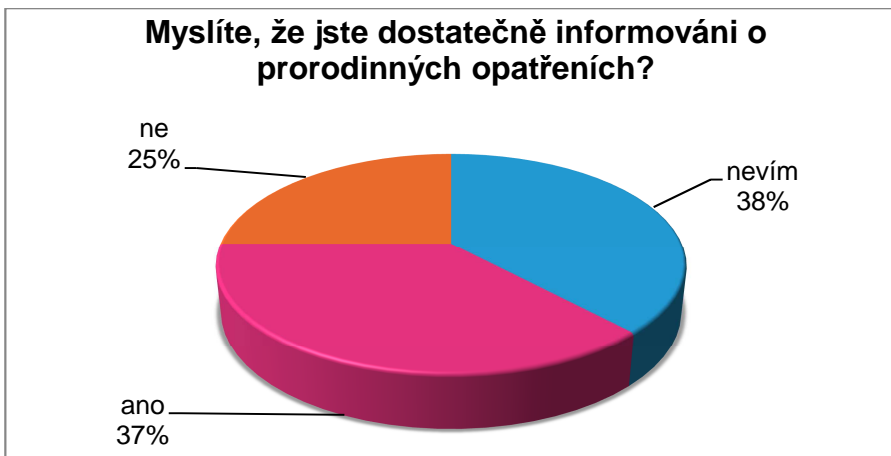
Výsledky tohoto šetření byly se zástupci jednotlivých příspěvkových organizací konzultovány realizátorem projektu Společně, o. p. s., a projektovým managementem během setkání, která se konala po vyhodnocení výsledků z dotazníků. Závěry z těchto setkání sloužily jako jeden z podkladů pro vypracování návrhové části koncepce.

Výstupy šetření – základní přehled

Téměř všichni oslovení zaměstnanci se shodli, že vstřícnost zaměstnavatele je velmi důležitým faktorem při sladování rodinného a pracovního života. Z hlediska harmonizace práce a rodiny je důležitý návrat žen či mužů z mateřské (MD) nebo rodičovské dovolené (RD).

Více než polovina žen uvedla, že využití rodičovské dovolené mělo negativní vliv na jejich kariérní postup, finanční ohodnocení či kvalifikaci. Muži uvedli zásadní vliv využití rodičovské dovolené na finanční ohodnocení. Z tohoto pohledu lze posuzovat odchod na RD či MD jako poměrně zásadní bariéru rozvoje kariérního postupu. Z dotazníku také vyplynulo, že pouze polovina respondentů se po ukončení MD či RD vrátila k původnímu zaměstnavateli.

Vstřícnost k potřebám zaměstnaných rodičů KrÚ JMK a jeho příspěvkových organizací byla hodnocena převážně kladně. Nabídka opatření na podporu sladování v zaměstnání a přístup k zaměstnaným rodičům byla při hledání zaměstnání důležitá pro více než polovinu respondentů. V průběhu zpracování výsledků dotazníku vyšla najevo skutečnost, že většina respondentů není o opatřeních, která jejich zaměstnavatel nabízí, dostatečně informována a že více než polovina by uvítala více informací o těchto opatřeních a možnostech jejich využití. Z těch, co měli povědomí o opatřeních na podporu sladování, by více než polovina uvítala rozšíření jejich nabídky.



Graf 1 – Informace o prarodinných opatřeních na KrÚ JMK

V oblasti sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců KrÚ JMK je také významným momentem vybudování a zahájení provozu firemní mateřské školy (září 2012), která usnadňuje rodičům návrat do zaměstnání i v situaci, kdy nemohou nalézt místo v mateřské škole v Brně nebo v místě svého bydliště.

Příklady priorit a doporučení

PRIORITA 1: Využívání stávajících a nastavení dalších flexibilních forem organizace práce

Cíl: Nastavená flexibilita pracovní doby – pružné rozvržení pracovní doby, kratší pracovní úvazky – by měla být mezi zaměstnanými více rozšířena a její využití by se nemělo omezovat jenom na rodiče s dětmi a ženy, ale i na ostatní skupiny zaměstnaných, kteří mohou tyto formy využít krátkodobě (např. z důvodu dočasné péče o závislou osobu). Vhodné je nastavit i další flexibilní formy organizace práce, které napomohou k lepšímu sladování osobního a pracovního života a KrÚ JMK mohou přinést ekonomické úspory.

Časový horizont:	střednědobý	Důležitost:	vysoká
------------------	-------------	-------------	--------

Doporučení:

1.1 Vyhodnocení využívání stávajících flexibilních forem organizace práce

- Mezi zaměstnanými mohou být takoví zaměstnanci, kteří flexibilní formy organizace práce z nějakého důvodu nevyužívají (např. proto, že je nevyužívají ostatní kolegové, z obavy, že snížením úvazku se později nebudou moci vrátit k plnému apod.). Proto je vhodné na jednotlivých odděleních monitorovat, jak zaměstnaní současná opatření využívají, a na základě výstupů podniknout další kroky k jejich efektivnějšímu využívání.

1.2 Zajištění informovanosti o možnosti využití stávajících flexibilních forem organizace práce

- Mezi zaměstnanými jsou osoby, které o stávající úpravě pracovní doby nejsou informovány, proto je vhodné zajistit plošné informování všech zaměstnaných, a to formou krátkých seminářů, vývěsek na nástěnkách, intranetu, pracovního e-mailu apod. V informacích by mělo být uvedeno, na koho se např. v případě žádosti o změnu

režimu pracovní doby mají obrátit, jaké jsou výhody, ale i možné nevýhody těchto flexibilních forem.

1.3. Nastavení dalších flexibilních forem organizace práce (práce z domova, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo aj.)

- Pro veřejnou správu je vhodné využít i další alternativy forem práce, zejména pak práci z domova. Je nutné vytipovat pozice a činnosti, které lze touto formou vykonávat, a nastavit pravidla jejího schvalování a také pravidla jejího využívání (např. některé dny v týdnu, jako dočasná forma apod.).

- Sdílené pracovní místo může být využito např. pro dvě osoby na stejné pozici, ty se pak v práci střídají – např. v určité dny je na pracovišti jeden, v jiné dny druhý pracující; tato forma je vhodná nejen pro pečující zaměstnané, ale například pro ty, kteří studují, mají zdravotní omezení apod.

- Stlačený pracovní týden je forma pracovní doby pro zaměstnané, kteří na své pozici mohou pracovat např. čtyři pracovní dny, kdy ve dny úřední jsou na pracovišti delší pracovní dobu. Opět, tato forma je vhodná pro vybrané pozice, u kterých není nutná přítomnost na pracovišti ve všech pracovních dnech.

PRIORITA 2: Management mateřské a rodičovské dovolené

Cíl: Nastavit efektivní komunikaci s pracovníci před odchodem na MD/RD, v průběhu a před návratem z MD/RD a také možnosti spolupráce je cílem managementu. Zaměstnaní na MD/RD mohou být v průběhu své dočasné pracovní nepřítomnosti využiti pro pracovní činnosti v období dovolených, pracovního náporu, nárazových projektových činností apod. Také by se zaměstnavatel měl zasazovat o udržení jejich profesní kvalifikace formou školení, interního vzdělávání, informování o dění na úřadu aj. Je také nutné

respektovat, pokud takový zaměstnaný na MD/RD o spolupráci nemá zájem.

Časový horizont:	krátkodobý	Důležitost:	vyšoká
------------------	------------	-------------	--------

Doporučení:

2.1 Vytvoření informačního materiálu pro zaměstnané odcházející na MD/RD

- Materiál by měl být zacílen na současnou legislativní úpravu mateřské a rodičovské dovolené, rodičovského příspěvku a možnosti spolupráce se zaměstnavatelem v době MD/RD. Dále by měl obsahovat kontakt na osobu určenou pro tuto formu komunikace během MD/RD.

2.2 Modely pracovní spolupráce během MD/RD

- Vytvoření různých modelů pracovní spolupráce během MD/RD, z nichž si může vedoucí oddělení vybrat pro jeho úsek vhodné modely (např. jednorázová výpomoc na dohodu o provedení práce, dobrovolnická činnost při akcích pro veřejnost apod.), dojde tak k využití pracovních znalostí a dovedností rodičů, kteří odešli na MD/RD.

2.3 Určení osoby, s níž budou zaměstnaní na MD/RD v kontaktu

- Z personálních pracovníků je určen jeden, který má ve své pracovní agendě a náplni povinnost zajistit kontakt se zaměstnanými na MD/RD, včetně sledování blížícího se návratu z MD/RD.

2.4 Pravidelný kontakt během MD/RD

- Během období, kdy jsou zaměstnaní na MD či RD, je s těmito udržován kontakt s cílem zachovat si jejich loajalitu a informovat je o změnách a dění v organizaci. Zaměstnaným se ponechá jejich pracovní e-mail i přístup do intranetu a prostřednictvím těchto prostředků jsou informováni o dění v organizaci. Tito zaměstnaní

jsou zváni na akce pořádané pro zaměstnané (vánoční večírek apod.) i pro veřejnost.

2.5 Vzdělávání v průběhu MD/RD

- Rodiče na MD/RD jsou zváni na interní školení pro zaměstnané. Také formou projektů zaměřených na vzdělávání zaměstnaných na MD/RD je může organizace cíleně dále vzdělávat a udržovat jejich profesní kvalifikaci, a to bez větší finanční zátěže. Pokud se organizují kurzy objednané na míru zaměstnavatelem (tzn., že lektor jde přímo do organizace), pak jsou opět pozváni i rodiče na MD/RD (formou e-mailu, pokud k němu mají přístup).

PRIORITA 3: Transparentnost informací o opatřeních pro sladování

Cíl: Sladování spadá do široké oblasti rovných šancí a zajištění nediskriminace (nejen) na pracovišti. Přístup k informacím o opatřeních a krocích, které úřad činí vůči svým zaměstnaným, je třeba zajistit všem, a to ve srozumitelné podobě.

Časový horizont:	střednědobý	Důležitost:	střední
------------------	-------------	-------------	---------

Doporučení:

3.1 Pravidelné informování o opatřeních pro sladování

- Zasíláním informačních e-mailů o nových či pozměněných krocích ke sladování; dále vyvěšování těchto informací například na nástěnkách pro pracující; vytvoření speciální sekce na intranetu. Informace je vhodné mít v souhrnném balíčku (nikoliv pouze roztržštěně v jednotlivých opatřeních) k dispozici pro všechny pracující na takovém uložení, kde k němu budou mít přístup.

3.2 Informační materiál pro nově zaměstnané

- Vytvoření materiálu, jenž shrnuje opatření pro sladování a který bude poskytnut v tištěné či elektronické podobě každému nastupujícímu zaměstnanci.

3.3 Vytvoření instituce interního ombudsmana

- Interní ombudsman by měl být důvěrnou osobou, na niž se mohou zaměstnaní obrátit v případě, že se cítí znevýhodnění při poskytování opatření pro sladování, při změně rodinné situace či z obavy ze změny pracovních podmínek. Tato osoba by měla být proškolená v legislativní oblasti sladování a velmi dobře znala všech interních předpisů s touto oblastí spojených.⁴

PRIORITA 4: Genderové reaudit

Cíl: Spokojenost zaměstnaných je od roku 2012 monitorována každoročně se opakujícím průzkumem a jako velmi vhodný nástroj ukazuje výstupy týkající se postojů zaměstnaných ke sledovaným oblastem. Pro oblast rovných příležitostí by byl však vhodnějším nástrojem cílený genderový audit, který mapuje stav rovných příležitostí na pracovišti a navrhuje doporučení pro zlepšení. Cílem je zavedení systému pravidelných reauditů, které zhodnotí účinnost již zavedených opatření a předloží další možná doporučení.

Časový horizont:	dlouhodobý	Důležitost:	střední
------------------	------------	-------------	---------

Doporučení:

4.1 Genderové reaudit

- Pravidelnými genderovými reaudit, které navazují na realizovaný audit, je zjišťována efektivnost nastavených opatření v oblasti sladování a zároveň jsou definována další doporučení v této oblasti či rozpracována stávající opatření.

⁴ Oblast sladování je jednou agendou interního ombudsmana, kde je pole působnosti zaměřeno na oblast rovných příležitostí na pracovišti, dodržování rovných práv a nediskriminace.

4.2 Diskuse o vhodnosti opatření

- Efektivnost stávajících a chystaných opatření je možné hodnotit pořádáním diskusí pro vedoucí oddělení a další management úřadu, kde budou po realizaci auditu/reauditů vyhodnoceny tyto kroky a diskutována pozitiva a negativa. Případně je možné vytvořit speciální antidiskriminační tým či tým „pro sladování“, který by se tématu systematicky věnoval a diskuse organizoval dle potřeby.

4.3 Sekce pro rodiče na MD/RD v šetřeních spokojenosti

- Vytvoření nové sekce v dotazníku mapujícím šetření spokojenosti, která je určena pouze pro rodiče na MD/RD. Tím je šetření spokojenosti mířeno na všechny zaměstnané bez ohledu na to, zda se pracovně zapojují či nikoliv.

PRIORITA 5: Sladování jako součást firemní kultury

Cíl: Opatření vůči zaměstnaným v oblasti sladování je velmi zásadní proto, aby se toto téma stalo běžnou součástí firemní kultury. Zároveň je vhodné prezentovat se vůči veřejnosti, partnerům a dalším veřejným institucím jako organizace, která má toto téma zakotvené ve své kultuře. Proto je cílem otevřeně vnášet tuto tematiku i do veřejného prostoru organizace a pravidelně o ní informovat všemi komunikačními prostředky. Zaměstnaní tak pochopí, že se nejedná jen o formalizovaná pravidla, nahlodile vytvořená; veřejnost pak může organizaci začít vnímat z jiného úhlu pohledu – jako transparentnější, reagující na potřeby svých zaměstnaných, a tedy potažmo i na její potřeby.

Časový horizont:	dlouhodobý	Důležitost:	střední
------------------	------------	-------------	---------

Doporučení:

5.1 Pravidelné reporty k tématu sladování na komunikačních kanálech úřadu

- Informování formou pravidelných článků na webovém portálu, v materiálech vydávaných úřadem o jeho aktivitách, ve vydání

tematického čísla zpravodaje KrÚ o rovných šancích, formou pravidelných reportů v tomto periodiku apod.

5.2 Pořádání výstav se společenskou tematikou, relevantní pro oblast sladování a rovných příležitostí

- Prostory úřadu je vhodné využít pro pořádání výstav nebo vystavování informačních panelů k tématům vztahujícím se k rovným šancím – např. aktivní otcovství, genderové stereotypy, zdravotně znevýhodnění v roli pracovníků apod.

5.3 Organizování soutěží

- Mezi subjekty patřícími pod KrÚ JMK je možné vyhlášovat soutěže tematicky zacílené na sladování.

5.4 Zapojení rodinných příslušníků

- Pracoviště může být (symbolicky) vnímáno jako nepřístupné, tuto možnou tabuizaci je vhodné odbourávat pořádáním akcí pro zaměstnané a jejich rodinné příslušníky, např. vytipováním a pořádáním dnů vhodných pro organizování akcí na půdě úřadu pro zaměstnané a jejich rodiny (např. Den dětí, Den rovnosti, Mikuláš).

PRIORITA 6: Sladování jako téma všech skupin zaměstnaných

Cíl: Téma sladování je často omezováno pouze na rodiče s malými dětmi. Bezdětní, rodiče s odrostlými dětmi, samoživitelé, ti, kteří se starají o závislé osoby, a další skupiny mohou mít své specifické potřeby a je vhodné při tvorbě opatření mapovat i jejich požadavky. Sladování je navíc nejen otázkou rodinného a pracovního života (tedy spojeno s péčí), ale i života osobního a občanského.

Časový horizont:	střednědobý	Důležitost:	vyšší
------------------	-------------	-------------	-------

Doporučení:

6.1 Mapování potřeb všech skupin zaměstnaných

- Pravidelnými reporty a prostřednictvím hodnotících rozhovorů se zaměstnanými mapovat jejich potřeby a požadavky z hlediska lepšího sladování jejich pracovního a rodinného/osobního života.

6.2 Typizace skupin potřebných zaměstnaných

- Na základě výstupů z reportů, šetření a rozhovorů je vhodné určit další skupiny zaměstnaných, na které je pak třeba cíleně mířit konkrétní opatření, včetně benefitů. Může se jednat o samoživitele, osoby pečující o závislého člena rodiny, osoby s dočasným zdravotním omezením apod.

PRIORITA 7: Benefity zacílené na sladování

Cíl: Některé benefity poskytované úřadem mohou být neefektivně využívány, zaměstnaní o ně nemají takový zájem. Cílem je tedy zefektivnit instituci benefitů jako nástroje, který přináší zaměstnaným výhody k jejich finančnímu ohodnocení, s tím, že je zřetelné, že zaměstnavatel cíleně pracuje ve prospěch zaměstnaných. I přes variabilitu benefitů čerpaných prostřednictvím tzv. Ticket Benefit Card je tato zaměřena na společenské, sportovní a jiné akce.

Časový horizont:	střednědobý	Důležitost:	nízká
------------------	-------------	-------------	-------

Doporučení:

7.1 Cafeterie⁵

- Zavedení tzv. cafeterie jako nástroje pro výběr vhodného benefitu, který zefektivňuje proces čerpání benefitů; součástí cafeterie jsou i benefity pro rodiče s dětmi, samoživitele, osoby se zdravotním omezením apod.

7.2 „Tatínkovská dovolená“

- Benefit pro zaměstnané muže, kterým se narodí dítě, kdy jim náleží další tři dny (ne)placeného volna. Tyto tři dny slouží k zajištění alespoň minimální adaptace obou rodičů na péči o dítě ve vlastní domácnosti. Tento benefit se vztahuje i k adoptivním otcům či zaměstnaným, kteří přijali dítě do pěstounské péče.

PRIORITA 8: Legislativní procesy k usnadnění slad'ování

Cíl: KrÚ JMK jako významná organizace na regionální i celonárodní úrovni se angažuje v legislativních procesech spojených s tématem slad'ování a rovných šancí. Cílem je, aby svým dobrým příkladem nasměrovala celospolečenský trend a napomáhala k zavádění opatření pro slad'ování u dalších subjektů.

Časový horizont:	dlouhodobý	Důležitost:	střední
------------------	------------	-------------	---------

Doporučení:

8.1 Navázání kontaktu se subjekty zabývajícími se tematikou rovných příležitostí

- Zástupce úřadu či interní ombudsman navazuje spolupráci se subjekty, které se angažují v tématu rovných šancí – veřejná

⁵ Cafeteria systém je jedním z nejpobulárnějších způsobů zaměstnaneckých benefitů. Skutečný benefit si totiž volí zaměstnaný sám, podobně jako na jídelním lístku v restauraci či jídelně. Je to vlastně takový „věrnostní program“ pro zaměstnance, v němž zaměstnaní sbírají body či kredity, které následně mohou utratit za libovolný zaměstnanecký benefit z katalogu odměn. Zaměstnavatel v něm předem stanoví výčet odměn i jejich cenu.

ochránkyňe práv, neziskové organizace, Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, Oddělení rovných příležitostí žen a mužů při Úřadu vlády aj.

8.2 Angažovanost v legislativních procesech

- Na základě spolupráce s dalšími subjekty připomínkuje připravovanou legislativu, a to ve prospěch větší flexibility na pracovním trhu a eliminace diskriminace.

PRIORITA 9: Podpora institucionální péče o děti zaměstnaných

Cíl: Zajištění péče o děti usnadňuje zaměstnaným rodičům návrat z MD/RD zpět do zaměstnání. Současná situace je kritická s ohledem na nedostatečný počet míst v mateřských školách a nízký počet zařízení péče o děti mladší tří let, včetně omezené provozní doby stávajících zařízení. Nabídnutí dalších alternativních forem péče o děti může rovněž usnadnit řešení situace rodičů s malými dětmi a navíc rozšířit možnosti ve výběru formy péče. Zaměření se na kvalitu poskytované péče má za cíl usnadnit rozhodnutí o návratu po MD/RD do zaměstnání s tím, že je o dítě pečováno kvalifikovaným personálem a individuální formou.

Časový horizont:	krátkodobý	Důležitost:	vysoká
------------------	------------	-------------	--------

Doporučení:

9.1 Zavádění a podpora alternativních forem péče o děti vč. rodičovských příspěvků

- Forma péče o děti od tří let věku formou státních mateřských škol může být doplněna dalšími alternativami, jako jsou lesní školky, dětské skupiny, finanční příspěvky na péči o děti určené k úhradě služeb péče o děti (přímo formou, proplácením faktury za tyto služby) aj.

9.2 Posílení sítě zařízení pro děti do tří let věku

- Síť zařízení pro děti do tří let je důležitá pro ty rodiče, kteří plánují návrat do zaměstnání před často zvolenou „tříletou variantou“. Dochází k podpoře vzniku dalších zařízení, jakými jsou jesle, ale i dětské skupiny nabízející péči o děti nižšího věku aj.

9.3 Provozní doba zařízení pro děti

- Provozní doba zařízení pro děti je více uzpůsobena potřebám rodičů, a to i přes předpokládanou finanční náročnost na personální a provozní náklady těchto zařízení, včetně družin při základních školách.

9.4 Řešení provozu zařízení pro děti v době prázdnin

- Provoz zařízení v době prázdnin (zejména letních) je vhodné neomezovat, případně nabídnout alternativní možnosti příměstských táborů, letních táborů apod.

9.5 Zacílení na kvalitu péče o děti

- Kvalita péče o děti je kritériem, které často rozhoduje pro či proti návratu zpět do zaměstnání po MD/RD, cíleně je nutné soustředit se na kvalitu personálu a snížení počtu dětí na jednoho pedagogického pracovníka.

PRIORITA 10: Spolupráce se soukromým sektorem a akademickou obcí v podpoře sladování

Cíl: Spolupráce se zaměstnavateli v Jihomoravském kraji na úrovni hledání řešení např. pro zvýšení počtu zařízení určených pro děti předškolního věku, vzájemnou podporu při sladování, hledání inovativních prvků v této oblasti a jiné nástroje. To vede ke změně celospolečenského klimatu ve vnímání otázek nerovností na pracovním trhu a potřeby sladování pro zaměstnané. Tento cíl je podpořen erudovanými podklady k této oblasti z brněnské akademické obce (odborné studie, výzkumné zprávy aj.).

Časový horizont:	dlouhodobý	Důležitost:	nízká
------------------	------------	-------------	-------

Doporučení:

10.1 Navázání spolupráce s významnými zaměstnavateli v kraji

- Úřad pro své projektové aktivity navazuje spolupráci se zaměstnavateli v kraji, s nimiž usiluje o předávání dobré praxe v oblasti slaďování.

10.2 Inovativní prvky v oblasti slaďování

- Prostřednictvím spolupráce veřejného a soukromého sektoru spolu s akademickou obcí je možné hledat nové inovativní nástroje pro slaďování a tyto pilotně testovat na pracovištích různého typu.

10.3 Pořádání konferencí, workshopů, diskusí a soutěží

- Úřad pořádá tematicky cílené konference, workshopy nebo diskuse, spojené například s aktuálním vývojem na pracovním trhu. Jsou na ně zvány všechny subjekty, včetně akademické obce, soukromých subjektů a neziskových organizací. Zároveň pořádá soutěže zacílené na téma slaďování, a to v pravidelném časovém intervalu na vybrané téma.



Závěr

Nabídnout svým zaměstnancům a zaměstnankyním dobré pracovní podmínky znamená nabídnout i možnost sladit svůj osobní/rodinný a pracovní život. Dnešní společnost a nastavení pracovního trhu vyžaduje vysoké pracovní nasazení, často právě na úkor osobních a rodinných záležitostí. Tato situace je pro řadu lidí neudržitelná. Jak navíc ukazují současné výzkumy, řada mladých lidí má představu o své budoucí práci jako o flexibilní, rodinně přátelské, méně časově náročné, vykonávané z různých míst.

Veřejná správa v trendu k lepšímu sladování tak nadále potřebuje držet krok s ostatními subjekty na pracovním trhu, které pochopily, že spokojení zaměstnanci jsou základem úspěchu a prosperity jejich organizace. Sestavená koncepce pro zaměstnané KrÚ JMK a jeho PO přináší konkrétní informace o opatřeních v oblasti sladování a nabízí priority, v nichž jednotlivá pracoviště krajského úřadu mohou najít inspiraci pro nastavení pracovních podmínek pro své zaměstnance.

To, jak se podaří KrÚ JMK a jeho příspěvkovým organizacím doporučení aplikovat, může být zajímavým příkladem dobré praxe pro další kraje v České republice. Důležité je v tématu sladování a jeho trendů vzdělávat management úřadu a příspěvkových organizací.

Koncepce sladování může v budoucnu najít časové ohraničení, čímž stejně jako ostatní koncepce (např. rodinné politiky) nastartuje éru sledování stavu rovných příležitostí a jejich zlepšování v celém Jihomoravském kraji.

KONCEPCE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ JIHMORAVSKÉHO KRAJE A JEHO PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ – stručná verze

Vydáno v rámci realizace projektu CZ.1.04/3.4.04/76.00192, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz