

(S)ladíme s Kašparem

aneb Jak být (v pohodě)
v práci i doma

ahoj!



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



centrum
kašpar

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Děkujeme všem citovaným, kteří se s námi podělili o své zkušenosti.

(S)ladíme s Kašparem

**aneb Jak být (v pohodě)
v práci i doma**



centrum
kašpar

Obsah

Úvod	7
Sladování aneb work-life balance	8
Jak sladuje...	15
Jak si také (o)sladit život?	25
Desatero k (o)sladění života	26
Pracovní sešit	27
Další možné zdroje inspirace	30

**Máte svou práci rádi
a považujete ji za důležitou
část seberealizace?**

**Chcete po práci relaxovat
a užívat si volný čas podle své
představy?**

**Nechcete na úkor práce šdit
sebe nebo rodinu; případně
naopak?**

**Rádi byste, aby se tyto dvě
složky života vzájemně
doplňovaly a fungovaly ve
vzájemné rovnováze?**



Centrum Kašpar, o. s.

Občanské sdružení Centrum Kašpar vzniklo v roce 2005 na podporu rodin, zejména rodičů malých dětí při návratu na trh práce. Dnes nabízí poradenské služby lidem, kteří zvažují změnu své profese, obtížně získávají zaměstnání nebo potřebují konzultovat sladění práce a rodiny. Druhou oblastí činnosti je vzdělávání – tedy nabídka akreditovaných rekvalifikačních kurzů, Podnikatelské akademie a motivačních JobClubů. Jako doprovodnou službu nabízí Centrum Kašpar všem svým klientům a klientkám hlídání dětí v herně sdružení. Tým odbornic a odborníků pro zaměstnavatele vytipuje a proškolí

kandidát(k)y na obsazovaná pracovní místa. Sdružení dále nabízí podporu firem na poli rovných příležitostí (nejen) žen a mužů a to konkrétně diagnostikou firemního klimatu formou genderového nebo diversity auditu. Centrum Kašpar také pořádá workshopy pro zaměstnavatele na témata zaměstnanecké rozmanitosti a vstřícné firemní politiky, vyhlašuje soutěž Vstřícný zaměstnavatel a testuje ve firmách benefity hlídání dětí v domácnostech a respitní péče/asistence pro osoby blízké (nárázová výpomoc).



centrum
kašpar

Úvod

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, vítáme vás ve světě vstřícném, rozmanitém a sladujícím. Na následujících stránkách vám nabídneme konkrétní zdařilé příklady sladování pracovního a rodinného života lidí zaměstnaných či samostatně výdělečně činných. Jedná se především o příklady sladování péče o dítě s prací. Nicméně sladovat se dá s mnoha dalšími zájmy – studiem, další prací, koníčkem, životní rolí (například i s prarodičovstvím), se zdravotním omezením apod. Publikaci chceme především inspirovat a motivovat další odvážné, kteří a které doposud nemají dostatečný přehled o širokém spektru sladujících možností a opatření. Jsme si vědomi, že

naše potřeby jsou velmi individuální, a proto podporujeme různé úpravy a varianty řešení kloubení práce a rodiny nebo dalších osobních zájmů.

Publikace vznikla v rámci projektu Most k rovnováze mezi rodinou a kariérou realizovaném Centrem Kašpar, o. s. v Liberci díky podpoře ESF prostřednictvím OP LZZ. V této brožuře se dozvíte, jak realizují sladovací kroky jednotliví/é zaměstnanci a zaměstnankyně, případně podnikatelé a podnikatelky. Bude-li vás zajímat i náhled ze strany zaměstnavatelů, podívejte se do naší publikace (S)ladíme s Kašparem aneb Příklady vstřícných firemních opatření (viz www.centrum-kaspar.cz)



**čtěte
dál!**

Sladování aneb work-life balance

Work life balance

Jedná se o možnosti harmonizace práce a rodiny, resp. osobní sféry života. Koncept poprvé zmiňovaný v 70. letech minulého století, který lze charakterizovat jako strategii užívání si optimální kvality života – tedy plnohodnotné prožívání v rámci placené práce i mimo ni. Zaměřuje se především na organizaci práce a její úpravu v souladu s osobními potřebami. Jak již bylo prokázáno, právě úprava pracovního uspořádání pozitivně působí i na výsledky organizace jako celku (myšleno zaměstnavatele).

Pro každého může ono sladování nebo harmonizace práce a rodiny znamenat něco jiného. Podmínky se v čase i prostoru mění a naše potřeby jsou také velmi individuální. Zkuste si tedy v tuto chvíli uvařit čaj nebo kávu a v klidu si promyslete, co pro vás osobně znamená mít tyto dvě neoddělitelné složky v rovnováze.

Máte dost času na rodinu, relaxaci, odpočinek od práce?

Máte dost prostoru pro realizaci vašich koníčků?

Vychází vám zaměstnavatel vstříc při řešení sladování?

Znáte nějaké benefity nebo způsoby, jak sladování podpořit?

Máte ve svém okolí někoho, kdo sladuje jinak?

Jaké formy sladování využívá?

Zkuste si odpovědi stručně napsat a uvědomit si, jaké jsou podle vás možnosti.

Flexibilní formy organizace práce (dále jen FFOP)

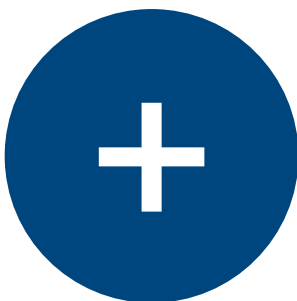
Jedná se o takové uspořádání pracovní doby nebo místa výkonu práce, které se odlišuje od standardně stanovených 40ti hodin v pěti pracovních dnech na pracovišti zaměstnavatele.

Například: částečné úvazky, pružná pracovní doba, sdílené pracovní místo, stlačená pracovní doba, konto pracovní doby, práce mimo pracoviště (teleworking, homeworking) a jejich různé kombinace.

Z našich průzkumů vyplývá, že flexibilita práce je pro sladující rodiče důležitější než podpora partnera/ky či zajištění péče/hlídaní dětí.

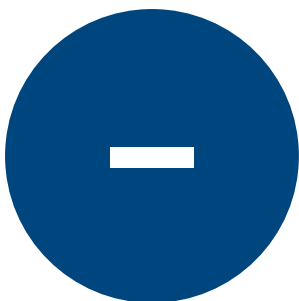
Tabulka představuje pojem flexibilní formy organizace práce a vyjmenovává možná pracovní uspořádání. Zdaleka nepokrývá všechny varianty. Zkuste promyslet na základě vašich vlastních zkušeností, jaké další možnosti by přispěly k harmonickému sladování práce a osobního života. Jaké výhody spatřujete ve **flexibilních formách organizace práce?**





Výhody FFOP

- 1)** Vyšší loajalita a vzájemný vztah zaměstnavatele a zaměstnané/ho.
- 2)** Vyšší pružnost při řešení mimořádných situací – jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnaných (školní volna, nemoci, dovolené, zástupy aj.).
- 3)** Firma s FFOP je lépe vnímána okolím a zároveň oslovuje kvalitnější uchazeče a uchazečky o práci i klientelu.
- 4)** Využití FFOP umožňuje udržení odborných znalostí pracujících při delším pracovním volnu (např. při MD/RD).
- 5)** Ekonomická výhodnost pro zaměstnavatele vzhledem k možnostem lepší organizace a využití pracujících.
- 6)** Vyšší efektivita vykonávané činnosti – lepší využití času pracujících
- 7)** Možnost lepší organizace práce jednotlivých pracujících – zřejmé oddělení agend (administrativa x výkon samotný).
- 8)** Více prostoru pro sladování práce a osobního života – lepší koordinace činností.
- 9)** Výhodnější podmínky pro nastolení zdravého životního stylu, péče o zdraví pro všechny zúčastněné.



Možná rizika FFOP

- 1) Vyšší nároky na jednotlivce z hlediska vzájemné důvěry (spolehlivost, sebedisciplína, čestnost kolegů a kolegyň) a na organizaci provozu (nastavení pravidel, systému řízení..).
- 2) Větší potřeba spolupráce s ostatními zaměstnanými – předávání informací navzájem, komunikace ohledně náplně práce (například při sdílení místa), organizace společných akcí (vzdělávání, setkávání, porada...).
- 3) Finanční dopady částečného úvazku – částečný úvazek znamená částečný příjem.
- 4) Možné nepříznivé vnímání klienty a klientkami při střídání více osob na jedné pozici (například v sociálních službách může střídání personálu způsobovat horší akceptaci pracovníků a pracovníc).

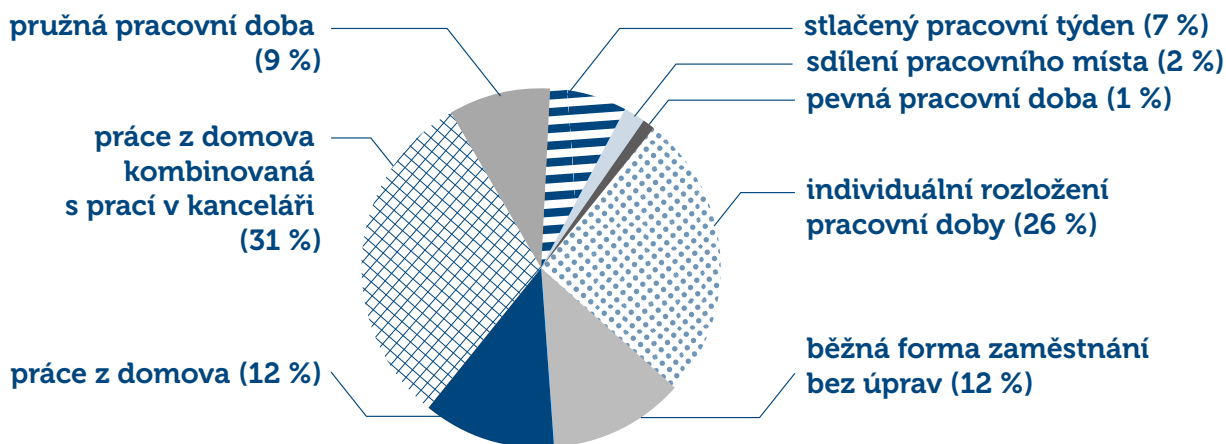


V počátcích je při flexibilní organizaci práce nutné dobře stanovit pravidla a vzájemnou komunikaci mezi zaměstnankyní/zaměstnancem a zaměstnavatelem. V tu chvíli mohou skutečně flexibilní formy působit jako náročnější, nicméně výsledek práce může být při dobrém nastavení mnohonásobně lepší. Jsme si jisti, že i z hlediska atmosféry uvnitř organizace a jejího vnímání zvenku je taková vstřícnost vysoce ceněna; loajalitou zaměstnaných, kvalitou lidí ucházejících se o práci ve firmě, zájmem veřejnosti laické i odborné. Jak říká ředitel SOŠ Liberec Milan Adamec, který zaměstnává dvě účetní na sdíleném pracovním místě: „V našem případě sdí-

lení pracovního místa znamená, že máme 1 + 1 = 3 účetní.“ Neboli že možnost sdílení, vzájemné podpory a zastupitelnosti v případech výpadku firmě poskytuje takovou výhodu, že dvě účetní pracují v podstatě za tři.

A jak je to na druhé straně, tedy ze strany zaměstnaných, případně uchazečů a uchazeček o práci? Z našich dosavadních zkušeností a dat získaných díky online dotazníku Centra Kašpar jsme na otázku: „Jakou formu organizace práce byste chtěl/a, kdyby vám to zaměstnavatel umožnil?“ získali tyto odpovědi.

Výstupy z dotazníku Jak skloubit rodinu a práci 2011¹



¹ Výsledky dotazníkového šetření Jak skloubit rodinu a práci [online]. Liberec: Centrum Kašpar, o. s., 2011 [cit. 2013-08-08]. Dostupné z: <http://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2000/08/Vystupy-dotaznik.pdf>



Z výzkumu Rodina a zaměstnání realizovaném Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí vyplývá, že flexibilní formy organizace práce jsou v ČR využívány relativně málo. Možnost pracovat z domova mají jen 2–3 % lidí; častěji ti s vyšším vzděláním. Pokud se týká spokojenosti rodičů dětí s pracovní dobou, jsou ženy méně spokojené s pevnou pracovní dobou než muži (zhruba 40 % žen oproti 60 % mužů by pevnou pracovní dobu neměnilo). Až 40 % žen by raději pevnou pracovní dobu vyměnilo za flexibilní uspořádání. Přibližně 10 % žen by uvítalo možnost pracovat z domova. Pružnou pracovní dobu skutečně využívá 21,3 % dotázaných žen, ovšem za ideální ji považuje celých 45,6 %. U práce z domova je to ještě větší nepoměr



– využívá ji 4,6 % žen a jako ideální ji vnímá 12,6 % respondentek².

² ETTLEROVÁ, Sylva. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, 108 s. ISBN 978-807-4160-592.

Pro ilustraci zde uvádíme i dvojici mýtů o sladování práce a rodiny.

Mýtus 1: Většina matek chce pracovat na částečný úvazek

Jen asi polovina matek malých dětí chce pracovat na částečný úvazek. Druhá polovina žen naopak usiluje o zachování plného úvazku po návratu z rodičovské dovolené z důvodu kariérního růstu či z finančních důvodů. Rozdíly v postojích žen jsou tedy velmi výrazné, je proto žádoucí přistupovat k možnostem jejich sladování práce a rodiny individuálně, projevit vstřícnost a nabídnout flexibilní možnosti zaměstnaneckých benefitů, ze kterých si žena bude moci sama volit. Problémem však je, že: 1) velká část žen nemá vůbec představu o dostupných flexibilních opatřeních a 2) velká část žen automaticky očekává, že jim zaměstnavatel vyjde vstříc, aniž by projevily svůj zájem a aktivitu.



Mýtus 2: Flexibilní opatření a benefity na podporu sladování osobního a pracovního života ocení výhradně rodiče malých dětí – ostatní zaměstnanci/kyně to vnímají jako zvýhodňování specifické skupiny a roste vnitřní napětí mezi zaměstnanými ve firmě.

Valná většina nastávajících rodičů cítí, že rodiče jsou na trhu práce systematicky znevýhodňováni, přestože v některých firmách čerpají prorodinné benefity. Mladí lidé, především ženy, obecně preferují ty zaměstnavatele, kde potenciální rodičovství není handicapem, a to i přestože sami v blízké budoucnosti dítě neplánují. Zaměstnavatelé podporující sladování práce a osobního života ve firmě a taková vstřícnost zaměstnavatele významně zvyšuje jejich zájem o práci pro něj.

Na dalších stránkách naleznete mnoho rozmanitých způsobů a forem sladování. Věříme, že vám budou inspirací a pomohou vám k rovnováze a životní spokojenosti.

Jak slad'uje...

„Sladěné“ ženy a muže, které níže citujeme, jsme oslovili na základě znalosti jejich potřeb a postupů harmonizace rodiny a práce a na základě jejich účasti v projektech zaměřených na rovné příležitosti. Centrum Kašpar realizuje od roku 2011 v pěti firmách na Liberecku první genderové audity a právě z nich pocházejí mimo jiné naše ukázky.

A teď již zcela konkrétně. Přečtete si krátké příběhy konkrétních lidí, kteří mají rozličné zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života.



Mgr. Dagmar Šrytrová, 2 děti (2 a 4 roky)

Paní Dagmar Šrytrová je zaměstnankyní Krajského úřadu Libereckého kraje, toho času na rodičovské dovolené a zároveň (neuvolněnou) starostkou obce Radimovice. Věnuje se také psaní obecního zpravodaje, vytváří kroniku obce a je členkou místního Sboru dobrovolných hasičů. Již před mateřskou a rodičovskou dovolenou sladřovala práci se studiem vysoké školy. Sladřování a otázku návratu na trh práce s malými dětmi ovšem řeší i z pozice zaměstnavatelky.

A jak to všechno zvládá? Skloubit studium a práci jí napomohl především přístup zaměstnavatele, který podporoval její odborný rozvoj a umožnil jí čerpat studijní volno. Velkou oporou jí v té době byla též vzájemná **podpora a spolupráce** s ostatními studujícími kolegy.

Ve své současné situaci oceňuje především **výpomoc rodiny**. „Pokud jsou jednání na úřadě, využívám hlídání dětí babičkou nebo dědou. To je velká výhoda, když máte zajištěné hlídání, navíc v místě bydliště. Jinak ostatní věci, pokud to jde, **realizují spolu s dětmi**. Na některé věci zkrátka děti vzít nemohu, neboť vyžadují pozornost. Ale když jsme například prováděli údržbu parku v obci, tak jsme vytrhávali plevel spolu s dětmi.“ uvádí paní starostka s lehkostí a nadhledem sobě vlastním.

Jako zaměstnavatelka podporuje i díky vlastní zkušenosti **nestereotypní přístup ke sladřování** a uvědomuje si zejména motivaci rodičů malých dětí k práci, jejich zájem, loajalitu a nadšení. Jak říká: „Zaměstnavatelé by se měli podívat na věc i z této druhé stránky – pokud budou zaměstnaní vděční za získanou příležitost, odrazí se to v jejich pracovním výkonu a výsledcích.“

Při zvažování sladřování po návratu do zaměstnání, který jí čeká, je pro ni nejdůležitější možnost **flexibilního uspořádání pracovního dne**. Zejména kloubení péče o děti, jejich vyzvedávání ze školních zařízení s dodržováním pevně dané úřední doby zaměstnavatele. V tomto ohledu má paní Dagmar velké štěstí, že právě Krajský úřad Libereckého kraje je takovým opatřením otevřený a aktivně řeší různé možnosti. V tuto chvíli realizuje její zaměstnavatel projekt zaměřený na sladřování, v němž právě možnosti flexibilního uspořádání práce přehodnocuje a usiluje o jejich rozšíření ve prospěch zaměstnanců i zaměstnavatele.

Když jsme paní starostku poprosili o nějaké její krédo nebo doporučení, dlouze přemýšlela: „Nevzdávat se, to je hlavní doporučení. Pozitivní myšlení. **Důležitá je snaha**, nebo také přehodnocení oblasti, ve které se člověk snaží najít uplatnění a opakovaně se mu nedaří. Je také potřeba mít kolem sebe lidi, kteří vás podpoří.“

Jana Švehlová, 1 dítě (13 let)

Paní Jana Švehlová je starostkou obce Proseč pod Ještědem. Zároveň studuje vysokou školu a uvažuje o zapojení se do nadačních aktivit na podporu mentálně postižených. V obci se za dobu jejího působení změnilo mnohé. Zmiňme alespoň pár novinek – Dětský klub Javorníček určený jak pro děti, tak jejich rodiče, cvičení batolat a kojenců, různé prorodinné akce TJ Sokol, kulturní a společenské akce v obci (i výjezdní), nové dětské hřiště.

Starostování nebylo nikdy ambicí paní Švehlové; do funkce se dostala díky své aktivitě a zájmu realizovat v obci hřiště pro děti v době, kdy právě řešila možnosti sportovního vyžití svého syna. „Poté, co jsem byla zvolena,“ říká, „jsem ze dne na den s rodičovskou dovolenou skončila. Ale to **jen díky mamince, která** také ze dne na den skončila se svou prací, aby mi **mohla hlídat syna.**“ Další neopominutelnou podporou jí byl **chápavý přístup** učitelů a ředitelů škol. „Paní ředitelce ze školky jsem mohla zavolat, že se mi protáhlo jednání, a ona si Vojtu vzala domů.“ Berme to jako ukázkou krásného lidského přístupu. Jedná se samozřejmě o výjimečnou situaci a nestandardní opatření pro sladování. Ovšem v celé mozaice je to malá a velmi významná kostička.

Přesto však i paní starostka řešila při své pracovní seberealizaci mnohá osobní dilemata, která souvisí s celospolečenským stereotypem, že odpověd-

ností ženy je především postarat se o děti a rodinu. „Pořád v sobě trochu řeším, že jsem upřednostnila práci před rodinou. Nedá se asi mluvit o kariéře, ale já tu práci pro druhé lidi prostě k životu potřebuju. Na druhou stranu dnes vidím, že můj syn je společenský, má ohromný přehled.“

Sama paní starostka má pocit, a nejen po vlastních zkušenostech s předsudky o schopnostech žen ve vedoucích pozicích, že obzvláště **ve vysoké politice musí být ženy velice silné**, aby ustály některé předpojatosti a narážky. „Aby obstály v mužském prostředí, velmi často jsou nuceny se přizpůsobit a stávají se z nich „loktačky“. Mně tohle třeba lidsky vadí. Ale nejspíš bych to tak cítila v každé profesi, nejen na pozici starostky.“

Paní Jana si při veškerém kloubení práce ve veřejné politice a rodinného života ještě přibrala další úlohu; rozhodla se pro další vzdělávání a začala studovat vysokou školu. Jako nezbytnou podmínku sladění všech svých aktivit zmiňuje **plánování a time management**: „Je to sice těžké, ale naučili jsme se se synem fungovat tzv. na diář. Přesně víme dopředu, kdo kdy kam jede a snažíme se vzájemně si vycházet vstříc. A víkendy, pokud jsou volné, tak jsou jenom pro nás dva,“ vypráví spokojeně.

Přestože zkušenost každé ženy je v tomto ohledu individuální, heslo paní Jany Švehlové lze považovat za dobrý návod, odkud začít. **„Věřte samy v sebe a své schopnosti.** Když budete věřit, tak už stačí jen chtít. Protože každá žena je na něco dobrá. Mně se třeba dobře vyvinula výřečnost a to, že se umím vcítit do druhých lidí,“ povídá s úsměvem.

Romana Frolíková, 2 děti

Paní Romana Frolíková pracuje jako účetní ve firmě VGD. Díky dětem přerušila práci dvakrát, celkem na 5 let, ale pokaždé využívala částečnou možnost souběhu péče o dítě a zkráceného úvazku. Podobné možnosti individuální úpravy pracovního vytížení a flexibility využívá i při řešení dětských nemocí, prázdnin a jiných osobních potřeb – například práce z domova je velkou výhodou. Ve firmě je v tomto ohledu povzbuzením a vzorem pro ostatní slaďující.

Účetní a auditorská firma VGD je jednou z velmi významných a vytížených firem. I zaměstnaní tak mají hodně práce a jsou na ně kladeny vysoké nároky. Je proto velkým bonusem **otevřená firemní politika**, která **respektuje osobní potřeby zaměstnaných** a umožňuje na **individuální bázi úpravu pracovního uspořádání**.

Jednou z priorit firmy je respekt k jedinečnosti, již od svého vzniku firma ctí rozdílnosti například i v biorytmech svých zaměstnaných. Ponechává zcela volnost organizace pracovní doby na zaměstnancích a zaměstnankyních a za důležité považuje odvést svou práci včas a dobře.

Jak říká paní Romana: „Hodně se u nás dbá na to, aby práce byla udělaná, spíš než na to, kdy a jak ji člověk udělá.“ V rámci péče o děti kloubila rodičov-

skou dovolenou a **částečný úvazek**. Kromě výhod spojených s kontinuálním pracovním nasazením, udržením kontaktu s firmou, minimální ztrátou odborných znalostí a jejich průběžnou aktualizací (včetně novelizací příslušných předpisů), zaměstnané matky i otcové ocení možnost psychického i fyzického odpočinku od jedné nebo druhé činnosti (práce a péče o dítě).

Firma VGD se rozvíjí i na poli rovných příležitostí a zapojila se do jednoho z prvních projektů Centra Kašpar zaměřeného na podporu work-life balance. Jednou z aktivit projektu byla možnost otestovat nový firemní benefit v podobě **hlídání dětí zaměstnaných** v mimořádných situacích. Centrum Kašpar poskytuje benefit zdarma díky financování ESF a funguje tak, že chůva přijde přímo do domácnosti a po dohodnutou dobu pohlídá děti zaměstnaných. Služba je určena právě pro slaďování práce a rodiny, takže výhodu mají jak rodiče, kteří mohou v klidu do práce a nestresují se jejím odkládáním, tak jejich spolupracující, kteří nemusí přebírat povinnosti a pracovat „za dva“. V tuto chvíli firma mapuje možnosti podobného benefitu hrazeného z vlastních prostředků a i díky genderovému auditu se více zaměřuje na zjišťování potřeb svých zaměstnaných. Ať již pečujících o děti nebo o osobu blízkou nebo těch, kteří kloubí práci s vlastními koníčky, jinou prací nebo s jinými nároky a životním stylem.

Jak sama Romana popisuje: „Nemusím mít strach, že jsou děti, když já jsem v práci, nějak ošizené, protože slečna se jim plně věnovala. ... A naopak já

můžu pracovat s klidným svědomím, že se mi tady nekupí hromady na stole a že „nešidím“ ani jedno.“

Na obecné úrovni zmiňuje Romana jako zásadně chybějící: „vůli zaměstnavatelů poskytovat částečné úvazky“. Na jejich potřebu upozorňuje zejména s ohledem na své vlastní zkušenosti i zkušenosti rodičů malých dětí ve svém okolí. Uvědomuje si posun „provozní“ doby v mnoha firmách a jeho nesoulad s provozní dobou zařízení pečující o děti. Právě možnosti jako jsou **částečné úvazky či práce z domova** jsou v tomto ohledu velkou oporou sladování.

Na závěr paní Frolíková spokojeně konstatuje, že nejvíce sladování napomáhá: „**Oboustranná vstřícnost zaměstnaného a zaměstnavatele, komunikace mezi manžely doma.**“



Tomáš Krebs, 1 dítě

Pan Tomáš Krebs pracuje jako dopravní specialista v Dopravním podniku měst Liberce a Jablonce nad Nisou. Zároveň je vedoucím Boveraclubu, tedy občanského sdružení, které vzniklo za účelem záchrany a obnovy historické tramvaje Bovera a postupně rozšířilo své aktivity i na další historické dopravní prostředky. Součástí klubu je i kroužek mladých dopraváčků, jehož cílem je vychovat si nové nadšence, ale i šířit povědomost o technických památkách.

Pan Tomáš Krebs je jedním z mnoha tatínek, kteří sladují péči o rodinu a práci. Jeho zaměstnavatel, Dopravní podnik měst Liberce a Jablonce nad Nisou, se v tomto ohledu snaží vycházet svým zaměstnancům vstříc a zapojuje se do různých aktivit na podporu sladování obou složek života. Kromě jiného se DPML účastní projektu Most k rovnováze mezi rodinou a kariérou a spolupracuje s Centrem Kašpar na rozvoji prorodinných opatření a vstřícné firemní kultury. Převážnou většinu zaměstnaných podniku tvoří řidiči a řidičky, jejichž pracovní režim je velmi specifický a stejně tak je specifická vzájemná komunikace mezi pracujícími. Firma tak řeší komunikační strategii právě s ohledem na způsob, jakým se vzájemně potkávají zaměstnanci a zaměstnankyně v terénu, s technicko-hospodářskými pozicemi a vedením. Jako účastník projektu může využívat Dopravní podnik inovativní benefit

hlídání dětí v mimořádných situacích. A jak vnímal zpočátku tuto nabídku právě pan Krebs? „Sice člověk zpočátku zápasí s tím „dát potomka někomu neznámému“, ale protože mám zkušenost, že podobné situace řešíme babičkami a příbuznými, jsem si vědom, že ne vždycky to musí vyjít, a určitě si myslím, že v nějaké tísní této služby zaměstnanec rád využije. Výhoda je v řešení dané situace, kdy musíte relativně rychle reagovat a postarat se. A neřeší se to tím, že zaměstnanec vypadává z pracovního procesu.“

Firma kromě benefitu hlídání rozvíjí koncept flexibilních forem organizace práce a na pozicích, kde je to možné, nabízí úpravu pracovní doby. A co se týká osobní situace pana Krebse, sladování vypadá takto: „Kvůli přesčasovým aktivitám ve firmě, jak u mě, tak u manželky, je kolikrát problém ten čas zvládnout a dát dohromady. Sladujeme neustále, manželka pracuje spíše odpoledne, takže já musím ráno.“ Z hlediska nejdůležitějších kroků podporujících sladování má pan Krebs jasno: „Hodně důležitá je určitá **tolerance a vstřícnost u vedoucích pracovníků**. Aby to chápali u svých pracovníků jako problém a neházeli to za hlavu, neodmítali to pomáhat řešit. To je otázka číslo jedna. Velkou výhodou pro mě je možnost klouzavé pracovní doby, kdy si po dohodě se šéfem můžeme pracovní dobu přizpůsobit.“

Ze své pozice vedoucího pracovníka dodává za zaměstnavatele, že výhodou flexibilního uspořádání je: „určitá lidská forma komunikace mezi zaměst-

nancem a zaměstnavatelem, výraz vyšší úrovně partnerství těchto dvou stran.“ Na druhé straně spatřuje jejich nevýhody: „zaměstnavatel se musí přizpůsobit jednotlivci, což zejména při organizaci práce navzájem mezi zaměstnanci je někdy problém.“

Za klíčové při sladování považuje citlivost zaměstnavatelů k potřebám zaměstnaných. „**Je potřeba to řešit**, ne házet za hlavu.“



Martina Poršová, 2 děti

Paní Martina Poršová pracuje jako tisková mluvčí Dopravního podniku měst Liberce a Jablonce nad Nisou. Z hlediska péče o dítě a sladování má velmi zajímavé zkušenosti, neboť věkový rozdíl dětí je 18 let a tudíž společenské vnímání a reakce na rodičovství byly v obou případech velmi odlišné.

Zkušenosti s rovnováhou a sladováním práce a rodiny jsou v případě paní Poršové bohaté. Dvě odlišné situace považuje téměř za nesrovnatelné. S jedním dítětem měla možnost **využít jesle**, ale jak říká: „Nevím, co je horší, jestli to, že syn šel sice již v 16ti měsících do jeslí a celá rodina jsme byli už ve čtyři hodiny doma, nebo to, že dnes šla dcera do školky až na 4 letech, ale při veškeré snaze se jako rodina scházíme nejdříve kolem sedmé hodiny, a často i večer patří přípravě materiálů do druhého pracovního dne.“

Podle jejích zkušeností mají děti v současné době mnohem více osobního volna odpoledne. Vnímám, že pak je spíše na ekonomických možnostech rodiny, jaký program svému potomkovi zajistí i ve školní družině, v kroužcích, sportovních oddílech.

Školy se zároveň snaží zapojit rodiče více do svého života. Pokud pak nemá rodič možnost zajistit si pro tyto situace volno, ocitá se mezi dvěma „mlýnskými kameny“: „Dítě je smutné, protože maminku nebo tatínka na akci čeká. On sám v práci není úplně v klidu, když ví, že jeho dítě má nějaké vystoupení. Vloni jsem takto hrála při dopoledním programu ve škole své dcery, že mě poslaly i maminky ostatních 2 spolužaček, u kterých jsem zcela jistě věděla, že ve své práci propustku nedostanou“. V další větě však dodává, že: „Je potřeba chápat i zaměstnavatele, nejde pokaždé vyhovět.“

O své zkušenosti se sladováním říká, že: „ztratila ambicióznost“, myšleno ambice kariérní. Na prvním místě je rodina. Na druhou stranu si uvědomuje, že v dnešní době musí mnoho matek/otců s návratem do práce pospíchat, aby byli schopni dostát všem svým, především finančním, závazkům. Proto velmi oceňuje, že právě Dopravní podnik měst Liberce a Jablonce nad Nisou **je otevřený** řešení sladování, a to i při větších nárocích na organizaci práce u provozního personálu. V roce 2011 tento přístup ocenilo i Centrum Kašpar zvláštní cenou v soutěži Vstřícný zaměstnavatel. Oceněna byla zejména propracovaná komunikace s rodiči na MD/RD, nastavení benefitů dle potřeb zaměstnaných a realizace prorodinných aktivit.

Lenka Štrosnerová, 1 dítě

Paní Lenka je pracovnící ranní služby v Jedličkově ústavu v Liberci. Po mateřské začínala na částečný úvazek a postupně se zapojila na plno. Je samoživitelkou, což ji velmi limituje v úvahách o částečném úvazku. Časově by jí takové uspořádání velmi pomohlo, ale finančně by nevystačila.

Více o situaci žen samoživitelek najdete například v publikaci: Matky samoživitelky a jejich situace v České republice.

Paní Štrosnerová říká, že sladování je pro ni jako samoživitelku hodně náročné. Její dítě je navíc hodně nemocné. Řeší proto velmi často problém skloubení péče o něj a nepřítomnosti v práci, která má i velmi významné finanční dopady. Je pro ni zároveň složité vyrovnat se se situací, kdy dítě hlídá někdo jiný, i když je to jeho vlastní babička. Nebyt **nejbližší rodiny** a její významné **podpory** při péči o dítě, nemohla by vůbec o sladování uvažovat. Maminka paní Lenky dokonce kvůli pomoci své dceři opustila své zaměstnání a odešla do předčasného důchodu. S hlídáním dětí si navzájem vypořádávají také se sestrou.

Benefit hlídání dětí, který Jedličkův ústav nabízí svým zaměstnaným díky účasti v projektu Centra

Kašpar, považuje za velmi dobrý nástroj podpory sladování péče o dítě a práce.

Po návratu z rodičovské dovolené začínala paní Lenka na **částečný úvazek** a časem zapojení do pracovního režimu zvyšovala. Podle jejích slov je nejdůležitější **dohoda se zaměstnavatelem**. Osobně hodnotí tyto různé zkušenosti velmi trefně: „Když měla částečný úvazek, tak pro mě to bylo výhodnější – vyzvedávala jsem si dítě dřív ze školky, ale finančně to pro mě nebylo přínosné.“

Situace paní Štrosnerové a potažmo situace každého rodiče, který vychovává i zajišťuje dítě sám (podle údajů ze sčítání lidu v roce 2001 bylo takových rodin 20 %), má své jisté limity. Tolik zmiňovaná podpora rodiny a dohoda se zaměstnavatelem i dalšími zainteresovanými je v takovýchto případech ještě důležitější.

Hana Uhýrková, 1 dítě

Toho času na mateřské dovolené. Pracovala v Praze jako daňová poradkyně. V současné době rozbíhá samostatnou podnikatelskou činnost ve svém oboru a těší se z nabyté nezávislosti. Je přesvědčena, že jako podnikatelka lépe ovlivní harmonizaci rodinného i pracovního života.

Paní Uhýrková je konkrétní ukázkou změny priorit, životního stylu i přístupu v souvislosti s rodičovstvím. Péče o syna, předchozí pracovní zkušenosti, vzdálené pracoviště, možnosti sladování v zaměstnání i mnohé další faktory ji dovedly k **nápadu osamostatnit se** a pracovat na sebe. Ačkoliv nikdy dříve o podnikání neuvažovala, její profese – daňové poradenství, vedení účetnictví – to umožňuje, a proto se myšlenkou začala zabývat intenzivněji. Postupným hledáním i shodou náhod dostala nabídku **využít program Evropského sociálního fondu** na podporu rodičů malých dětí a v rámci projektu realizovaného Centrem Kašpar absolvovala Podnikatelskou akademii včetně individuálního poradenství k zahájení podnikání. Právě akademie a konzultace s odborníky a odbornicemi Centra Kašpar jí podpořili v rozhodnutí učinit konkrétní kroky potřebné k zahájení podnikání. Připravili ji na formální náležitosti nutné k založení firmy a pomohli jí při prvním oslovování potenciálních zákazníků. Aktivitám se věnuje tak, aby co nejlépe skloubila péči o malé dítě, jež je pro ni v tuto chvíli jasnou prioritou. Jak říká: „Mým cílem není věnovat

se tomu na plný úvazek, ze začátku třeba jen jeden den. Samotná příprava na podnikání zabere hodně času.“ Díky kurzu se velmi intenzivně věnuje zpracování podnikatelského záměru, finanční analýze a plánu, průzkumu konkurence v místě podnikání, základům marketingu a komunikace se zákazníky. Velkou výhodou spatřuje **v nezávislosti na denní době** – většinu dne může pracovat doma v době příhodné sladění s péčí o dítě a část dne přizpůsobí potřebám a možnostem klientů/ek.

Ostatním ženám i mužům odhodlávajícím se k podnikání vzkazuje: „**Nebojte se**. Věci, které vypadají zdánlivě velmi složitě, jsou mnohdy jednoduše řešitelné. **Stačí chtít**. A hodně pomůže, máte-li ve svém okolí někoho s podobnou zkušeností, nebát se a požádat ho/ji o spolupráci a udělat si z něj/i **dobrého rádce / dobrou rádkyni**.“ „Mně osobně hodně pomohl i **impulz z vnějšku**. Tím byla v mém případě účast v Podnikatelské akademii. Nejen že jsem si utřídila myšlenky, ale především jsem využila konzultace s lektorkami. Přínosem mi byly jejich odborné znalosti, zkušenosti, i nové nápady.“

Také máte pocit, že je to prosté? Stačí se zvednout a začít, najít v okolí dobrou duši, která vám bude oporou a rádcem. Držíme palce a těšíme se i na vaše zkušenosti.

Jak si také (o)sladit život?

Určitě můžete použít cukr, med, javorový sirup... ale jak jste si mohli všimnout, způsobů, jak si (o)sladit život tak, aby byl v rovnováze co do práce a osobních zájmů, je mnohem více. Shrňme si ty nejčastěji zmiňované: zejména nám pomůže individuální nastavení pracovní zátěže, ať již za pomoci flexibilního uspořádání pracovního režimu v součinnosti se zaměstnavatelem, zahájením samostatné činnosti, zapojením partnerů/partnerek a širšího okolí, zajištěním péče o dítě. Jako zásadní pro dosažení rovnováhy vnímáme především **otevřenou komunikaci**; se zaměstnavateli, spolupracujícími lidmi, rodinou. Ze strany firem se snažíme podporovat **zájem o potřeby** jednotlivých zaměstnaných. Na jejich straně zase **podporujeme iniciativu** řešit osobní záležitosti (v míře adekvátní uspořádání práce) s vedením firmy a také **racionální uvážování** zohledňující možnosti zaměstnavatele.

Věříme, že způsobů je mnohem více a není na místě kopírovat jinde osvědčené. Naopak je důležité respektovat individuální podmínky (jak zaměstnaného, tak zaměstnavatele) a být při hledání řešení kreativní. Nebát se neotřelých možností, zkoušet neověřené a hledat cesty. Doufáme, že jste v publikaci našli inspiraci, dozvěděli se něco nového a získali odvalu k řešení vlastní situace. Držíme vám palce a budeme rádi, když se s námi podělíte o své názory, zkušenosti či poznatky.

Vaší pozornosti zároveň doporučujeme sestru této publikace, která je zaměřena na zkušenosti firem a nahlíží sladování optikou zaměstnavatelů.

Na závěr vám nabízíme malé cvičení – zkuste si představit svou situaci a její možná řešení očima druhé strany. Drobnou nápovědu uvádíme v rámečku a níže ve stručném desateru.

Zaměstnaný/á

Co v tuto chvíli mohu využít?

Co by mi výrazně pomohlo při sladování?

Je tento nárok reálný? Jaké jsou možnosti řešení?

S kým promluvíím o svých potřebách?

Co pro sladění mohu udělat já?

Zaměstnavatel

Co nabízíme zaměstnaným pro sladování?

Co můžeme přidat?

Je to v našich možnostech a efektivní?

Co víme o potřebách pracujících? Ptali jsme se?

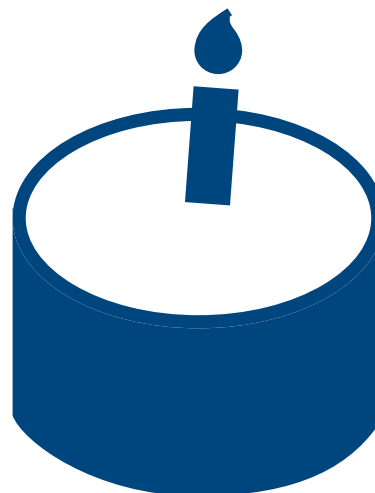
Co pro sladění mohu udělat já?

Desatero k (o)sladění života

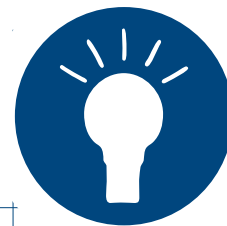
- 1) Zvažte své potřeby.
- 2) Najděte možnosti a nároky (finanční, organizační a jiné) jejich naplnění. Případně se poraďte v okolí.
- 3) Nebojte se kreativních netradičních opatření.
- 4) Komunikujte své potřeby a jejich možná řešení se svým okolím – zaměstnavatelem, rodinou, obchodními partnery.
- 5) Pokuste se najít vyhovující cestu.
- 6) Začněte pozvolna, až se postupně propracujete k větším změnám.
- 7) Buďte aktivní a vstřícní.
- 8) Nezalekněte se prvních neúspěchů. Vše nové je třeba otestovat a správně nastavit (a to bez vyzkoušení nejde).
- 9) Sdílejte své zkušenosti a vnímejte zkušenosti ostatních.
- 10) Užívejte si rovnováhu.

A nakonec:

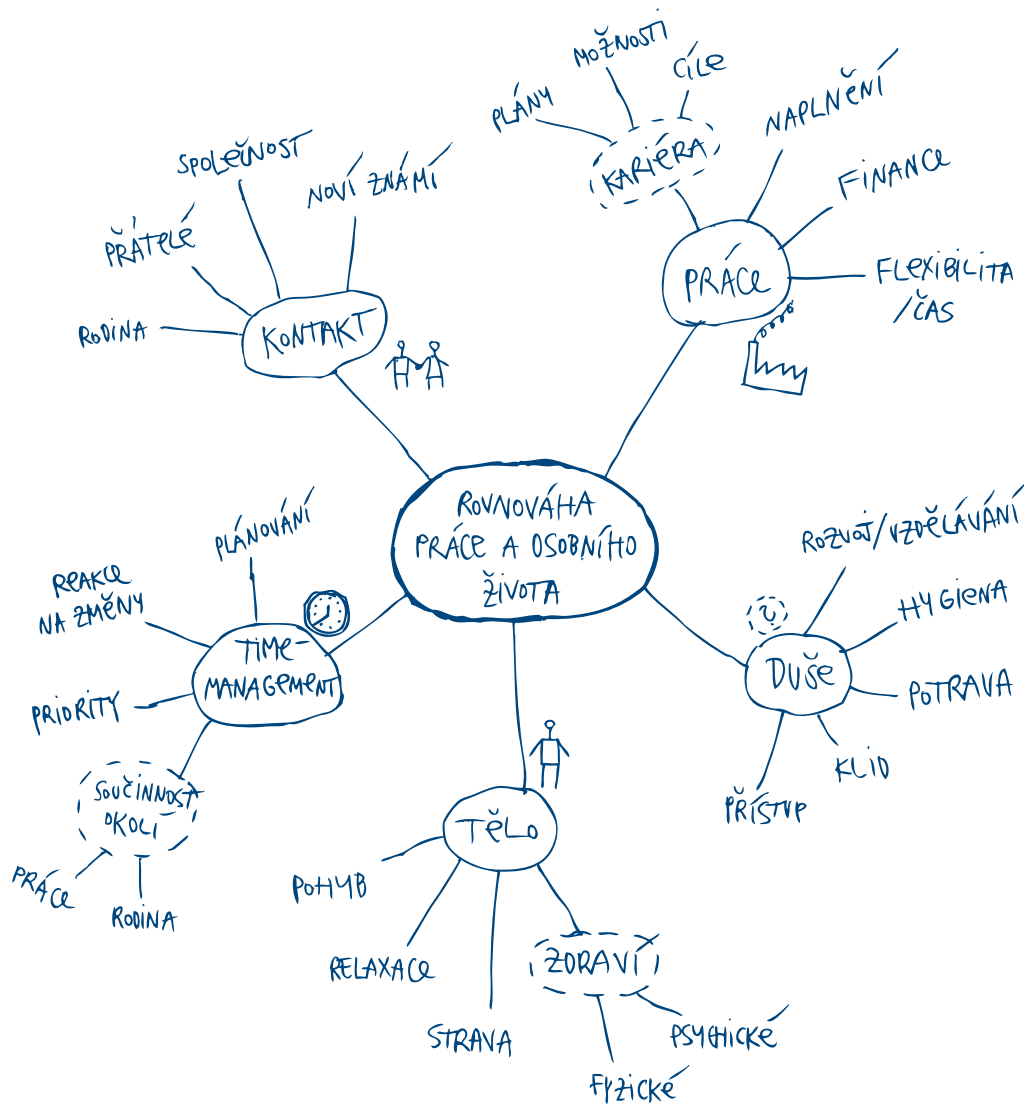
Oceňte svého zaměstnavatele – třeba v soutěži Vstřícný zaměstnavatel.



A co takhle použít myšlenkové mapy? Zkuste si jednu takovou na téma sladování hezky barevně vytvořit. A buďte kreativní, zaznamenejte vše, co vás k tématu napadne.



Aby to pro vás nebylo tak těžké, připravili jsme pro inspiraci ukázkou myšlenkové mapy na téma rovnováha práce a osobního života.



Další možné zdroje inspirace



<http://www.centrum-kaspar.cz>

<http://www.vstricny-zamestnavatel.cz>

<http://www.genderstudies.cz>

<http://www.aperio.cz>

<http://www.vupsv.cz>

<http://www.liberec.cz/rovne-prilezitosti>

<http://www.peoplemanagementforum.cz>

<http://www.osops.cz>

<http://www.projekt-alternativa.cz/tipy-a-triky.html>

<http://www.potencial50plus.cz>

<http://www.diversity-management.cz>



BUZAN, Tony. Mentální mapování. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 165 s. ISBN 978-80-7367-200-3..

CIMBÁLŇÍKOVÁ, Lenka. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50: metodická příručka. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012, 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

ETTLEROVÁ, Sylva. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, 108 s. ISBN 978-807-4160-592.

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. Matky samoživitelky a jejich situace v České republice „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha: Gender Studies, o.p.s., 2011

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl. (SLON), 2008, 163 p. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 80-864-2994-6.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů. Vyd. 1. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender Studies, 2007, 61 s. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 978-80-86620-14-5.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 157 s. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 978-807-3676-155.

SEIWERT, Lothar J a Brian TRACY. Jak sladit práci a osobní život: a udržet si tělesnou i duševní pohodu. 1. české vyd. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Grada, 2011, 162 s. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 978-80-247-4021-8.

TRNKOVÁ, Jana. Rovné příležitosti jakou součástí společenské odpovědnosti firem. Praha: Business Leaders Forum, Gender Studies, 2006, 26 str.

(S)ladíme s Kašparem

aneb Jak být (v pohodě) v práci i doma

Autoři: Jana Benešová, Jan Myšák, Zuzana Rengerová, Ivana Sulovská, Sylva Žaludová

V Liberci vydalo občanské sdružení **Centrum Kašpar**

2013 – 32 s. – 21 x 21 cm

Grafická úprava: Ondřej Horáček

Autor fotografií: Šimon Píkous

Náklad: 500 ks

Vydání: první

Tisk: Geoprint Liberec

ISBN 978-80-905552-1-1

www.centrum-kaspar.cz



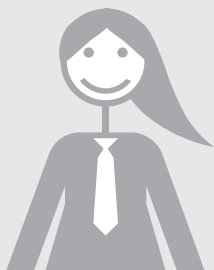
Most k rovnováze mezi rodinou a kariérou

Obsahem projektu je vyvíjet a prosazovat nová opatření prorodinné politiky, přinášet téma sladování rodinného a pracovního života do veřejné debaty, odstraňovat genderové nerovnosti a začleňovat znevýhodněné osoby na trh práce. Aktivity jsou určeny pro zaměstnavatele, jejich zaměstnané a veřejnost.

Služby Centra Kašpar poskytované v rámci projektu:

- Soutěž Vstřícný zaměstnavatel – ocenění pro firmy podporující sladování práce a osobního života.
- Tematická setkání a workshopy – sdílení zkušeností se zaváděním rovných příležitostí.
- Audity firemní kultury – vstupní a výstupní genderový audit, práce na akčních plánech a zavádění nápravných opatření do praxe.
- Služba hlídání dětí – nabídka netradičního zaměstnaneckého benefitu pro rodiče malých dětí.
- Testy profesní diagnostiky – zjištění profesních předpokladů.
- Podnikatelská akademie – kurz Začínáme podnikat a individuální poradenství při tvorbě podnikatelského plánu a marketingové strategie.
- Kariérní poradenství a vzdělávání – individuální plán kariéry a rekvalifikační kurzy.

Další informace naleznete na www.centrum-kaspar.cz.



ISBN 978-80-905552-1-1



9 788090 555211 >