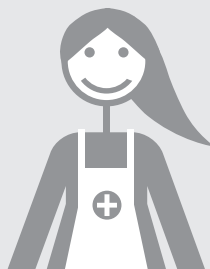


(S)ladíme s Kašparem

aneb Metodika
benefitu hlídání dětí
v domácnostech



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



centrum
kašpar

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

(S)ladíme s Kašparem

**aneb Metodika benefitu
hlídání dětí v domácnostech**



centrum
kašpar

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

Obsah

Úvod	5
Desatero úspěšného benefitu aneb „jak na to“	7
1. Zmapujte si nabídku benefitů a potřeby ve firmě	8
2. Zvažte formu nově zaváděného benefitu	10
3. Zajistěte benefit personálně	12
4. Připravte si dohody a formuláře	13
5. Benefit vhodně odprezentujte – a nadále komunikujte	15
6. Každý začátek je těžký – nevzdávejte se	18
7. Radujte se z malých úspěchů a spokojených zaměstnanců/kyň	20
8. Buďte připraveni na předsudky a stereotypy	23
9. Nebojte se nových nápadů a čerpejte inspiraci přímo od rodičů	25
10. Dbejte na zachování mlčenlivosti	27
Závěr	28

Úvod

Myšlenka zaměstnaneckého benefitu hlídání dětí v mimořádných situacích se u nás v Centru Kašpar zrodila na jaře roku 2010. Vycházela z vlastní zkušenosti pracovnic centra, které mnohdy nelehkým způsobem slaďovaly péči o malé děti s pracovními povinnostmi. Podali jsme projektovou žádost a věřili jsme, že budeme moci ambiciózní a neotřelou myšlenku vyzkoušet v praxi u prvních zaměstnavatelů. Výsledkem byl úspěšně schválený projekt Most k rovnováze mezi rodinou a kariérou, který jsme díky finančním prostředkům ESF a státního rozpočtu ČR začali realizovat v srpnu 2011.

Navázali jsme spoluprací s pěti velkými firmami v Libereckém kraji. Tyto organizace měly zájem o prosazování rodinně přátelské politiky. Provedli jsme u nich genderový audit, neboli zhodnocení stavu rovných příležitostí na úrovni firmy. Jako první v regionu měly organizace možnost vyzkoušet zmíněný nový zaměstnanecký benefit. Hlavním cílem bylo podpořit rodiče malých dětí v jejich profesním uplatnění a rozšířit optiku pohledu zaměstnavatelů na možné způsoby podpory slaďování práce a životních rolí svých zaměstnaných právě prostřednictvím nabídky neotřelých benefitů. **Šlo o bezplatné¹ hlídání dětí pro zaměstnance a zaměstnankyně v nárazových situacích např. doléčování po nemoci či v období školního volna.**



¹ Díky finančním prostředkům z ESF a státního rozpočtu ČR jsme měli možnost testovat benefit bez nákladů na straně zaměstnavatele.

Jako zaměstnavatelé si jistě dokážete nejlépe vybavit, v jakých situacích je potřeba sladování největší – může se jednat o období účetní závěrky, finalizaci projektů či zakázek, příprav na významná obchodní jednání a účast na nich apod. Představte si například, že se vaše klíčová zaměstnankyně připravovala 2 měsíce na prezentaci inovativního produktu pro zahraničního klienta. Z důvodu nemoci dítěte finalizovala přípravu doma díky umožnění home-office. Co se dělo dál?

- a) Nakonec na prezentaci nemohla odcestovat, neboť dítě stále ještě nebylo zcela v pořádku. Nikdo jiný z rodiny péči o něj nemohl zastat. A současně nikdo ze zaměstnaných neměl o produktu tolik informací, aby její roli u klienta zastal. Zakázku jste proto nezískali.**

- b) Zaměstnankyně na prezentaci odcestovala, neboť mohla využít nárazové hlídání chůvou přímo v domácnosti. Vy jste získali zakázku a sklidili úspěch. Celá situace se obešla bez stresu na straně vaší, zaměstnankyně i celého týmu.**

Pokud jste vybrali odpověď a), tak si toto desatero uložte a třeba někdy přijde čas, kdy ho rádi otevřete.

Pokud jste zvolili odpověď b), tak doufáme, že naším návodem pomůžeme k úspěšnému skloubení práce a rodiny vám i vašim zaměstnancům.

Jestliže se rozhodnete dopřát svým zaměstnancům a zaměstnankyním netradiční benefit na podporu sladění práce s péčí o rodinu, naše metodika pro vás může být vstupním vodítkem. Nenabízíme bezchybný návod, ale spíš shrnutí našich zkušeností s pilotním testováním benefitu v pěti velkých organizacích v libereckém regionu. Berte tedy následující stránky jako přehled rad a doporučení, která vám, jak doufáme, pomohou překonat případné nelehké začátky. Pro podrobnější konzultace neváhejte kontaktovat autor-ský tým publikace. Uvítáme rovněž vaše vlastní zkušenosti při vysílání chův do domácností. Jakákoli metodika je totiž od toho, aby byla úspěšně překonána ☺. Hodně štěstí.

Desatero úspěšného benefitu aneb „jak na to“

Každá kuchařka je přehlednější v bodech a recept je lákavější, když nechybí fotografie. Protože vás chceme k „vaření“ nových benefitů náležitě motivovat, přinášíme vám metodiku v bodovém „desateru“ doplněnou ilustračními fotkami. Naše ověřené recepty přinášíme jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům/kyním. Těšíme se, že se vašimi kulinářskými úspěchy následně pochlubíte i vy nám.

Příjemné čtení!



1 → Zmapujte si nabídku benefitů a potřeby ve firmě

Při zavedení tohoto benefitu pomůžete zaměstnaným rodičům pečujícím o malé děti sladit jejich péči a zaměstnání. Mnoho zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům/kyním benefity, jakými jsou např. vstupenky do divadla, na sportovní zápasy, do bazénu; různé slevové kupony a v neposlední řadě stravenky.



Pro zaměstnavatele:

Víme, že tento benefit nepatří mezi nejlevnější, ale zcela jistě vám přinese nejen **spokojené stávající zaměstnané**, ale také **zájem zaměstnanců/kyň nových**. Značka vstřícné firmy, která myslí na potřeby všech svých zaměstnanců/kyň, vám zajistí **prestitíž a konkurenční výhodu**. Díky službě hlídání dětí zaznamenáte **pokles absencí v týmu**. Celkově vzroste spokojenost mezi zaměstnanými, neboť pro konkrétní jednotlivce **odpadne nutnost zastupovat absentující kolegy a kolegyně** v nárazových situacích.

Na základě vlastní zkušenosti předpokládáme, že většinu výše jmenovaných benefitů rodiče malých dětí nevyužijí. Jejich největší starostí bývá, aby zabezpečili péči o své děti – například v době prázdnin či v době nemocí. Proto jsme přivedli k životu benefit určený právě pro tuto skupinu: zaměstnané rodiče.

Utvořte si **přehled zaměstnaneckých benefitů**, které v současné době nabízíte. Zmapujte si **poptávku** po současných benefitech ve vaší firmě a zjistíte, o jaké další by měli lidé **zájem**. Využít můžete například krátký dotazníček šířený interním emailem. Tímto způsobem se nejlépe dozvíte, jaké potřeby mají vaši zaměstnaní, a kterými benefity má tudíž smysl se dál zabývat. Pamatujte, že benefit je benefitem, jen když je motivační alespoň pro úzkou skupinu zaměstnaných. Podstatné je **identifikovat opravdový zájem**.

”

Řada lidí Vám při neformální diskusi jistě odpoví, že např. firemní školka je výborná myšlenka. Jen zlomek jich pak ale takový benefit skutečně využije, neboť vyžaduje určitý stupeň investované energie i na straně samotného zaměstnance/kyně, někdy i boj s předsudky okolí atd. Uvedená skutečnost souvisí s informačními toky ve firmě. Jako vedoucí firmy si můžete myslet, že jde o skvělé opatření, ale dokud si názor nepotvrdíte u svých zaměstnaných, nemáte povědomí o opravdovém zájmu.

“



Pro zaměstnance/kyně:

Mluvte se svým zaměstnavatelem, nebojte se vyjádřit svou potřebu, která by vám umožnila lépe plnit pracovní povinnosti.

Zapojte se aktivně do procesu zjišťování potřeb ve vaší firmě (např. dotazníkové šetření, hodnotící pohovor). Každý průzkum je výrazem zájmu vašeho zaměstnavatele o vaši situaci. Nepřistupujte k němu jako k nadbytečné administrativě.



2 → Zvažte formu nově zaváděného benefitu



Pro zaměstnavatele:

Pokud vám z průzkumu potřeb vyplýne, že zaměstnaní mají zájem o benefit usnadňující sladění práce a rodiny, zvažte, jaká **forma** je z hlediska možností vaší firmy optimální. Sladění životních rolí můžete podpořit zřízením firemní školky, ale také například příspěvkem na školku pro zaměstnané, speciálními dny volna pro rodiče malých dětí či pečující osoby, rozšířením flexibilních forem práce atd. Všechny tyto nástroje mají sice podobný cíl, ale pohybují se ve výrazně **odlišných hladinách nákladů** pro zaměstnavatele a **navíc reagují na jiné zaměstnanecké potřeby**.



Velmi populární je v současné době například myšlenka firemní školky. Ta ale na rozdíl od benefitu nárazového hlídání prostřednictvím chův řeší zcela odlišné situace. I rodič, který má školku zajištěnou, se např. o prázdninách potýká s problémem zajištění péče o děti. A dovolenou v rozsahu 8 týdnů má k dispozici málokdo. Navíc většina školek má omezenou provozní dobu, která nemusí vždy odpovídat aktuálnímu pracovnímu vytížení zaměstnance/kyně. V době nárazových pracovních úkolů je zapotřebí setrvat v práci podstatně déle než do 16:30, kdy většina školek zavírá. Je rovněž potřeba uvědomit si, že firemní školka je určena pouze pro kategorii dětí do věku 6–7 let. Nicméně i starší děti je zapotřebí nárazově zaopatřit v době, kdy nefungují družiny či školní kluby. Firemní školka také neřeší dobu, kdy je dítě v rekonvalescenci po nemoci a nemůže tedy do kolektivu. V tu chvíli může být řešením právě příchod chůvy, která zabezpečí péči o děti mladší i školního věku, a to navíc přímo v domácnosti zaměstnance/kyně.



Pokud zvolíte **benefit hlídání dětí prostřednictvím chův**, určitě nepůjde o variantu nejlevnější. Na druhou stranu můžete tuto službu cíleně a vědomě zajistit jen pro úzký okruh zaměstnaných, resp. se na nákladech finančně podílet se zaměstnanci/kyněmi.

Musíte si také rozmyslet, zda byste chtěli chůvu zaměstnat **v pracovním poměru**, či **na dohodu**, nebo zda bude chůva **OSVČ**, či si tuto službu zajistíte **pro-**

střednictvím dodavatele. V případě chůvy jako OSVČ, nebo dodavatelky budete mít nejméně „papírování“. V každém případě je potřeba si zjistit **daňovou účinnost nákladů na chůvu** s ohledem na daň z příjmu z pohledu posouzení, zda jde o náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Protože se jedná o úplně nový benefit, nejsou zcela jasné daňové dopady na firmu. Je ale možné vyžádat si stanovisko o daňové uznatelnosti těchto nákladů u místně příslušného finančního úřadu.



Pro zaměstnance/kyně:

Pokud bude zaměstnavatel zjišťovat vaše potřeby ohledně sladění soukromého a pracovního života, opravdu pečlivě se zamyslete nad tím, zda a jaký benefit byste uvítali, zda byste byli ochotni podílet se na něm finančně či jinak apod. Zapojte v samém začátku do rozhodování celou blízkou rodinu.



← Školky už mají zavřeno, ale my si ještě můžeme hrát.

3 → Zajistěte benefit personálně

Na samém začátku našeho testování benefitu bylo nutné **sestavit tým chův** pro hlídání v domácnostech. Zkušenosti měly naše chůvy dosud „jen“ s hlídáním v herně, která se nachází v objektu sdružení. Od roku 2005 zajišťovaly naše pracovnice hlídání dětí klientů a klientek, které v Centru Kašpar využili poradenských či vzdělávacích aktivit. Pro některé maminky byla možnost hlídání dětí v době účasti na kurzu rozhodující podmínkou pro jeho absolvování.

Hlídání v domácnostech znamenalo pro stávající chůvy novou výzvu. Největší obavy měly ze zranění dětí, jejich nemocí; měly strach, že je rodiče mohou

obvinít z krádeže či rozbití nějakého zařízení. Ujistili jsme je, že podnikneme veškeré kroky, abychom je ochránili.

V našem testování inovativního benefitu hlídání dětí jsme zahajovali spolupráci s 5 středně velkými firmami (50–500 zaměstnaných) při počtu 7 chův. Během projektu narostl jejich počet na dvojnásobek. Dostatečný počet chův je předpokladem schopnosti operativně reagovat na objednávky rodičů, které v exponovaných obdobích (např. letní prázdniny) mohou vytvářet značné překryvy.



Pro zaměstnavatele:

Jestliže budete chtít chůvy zaměstnávat přímo, zamyslete si, jakou **pracovně-právní formou vztahu** s nimi chcete spolupracovat. V podmínkách občanského sdružení bychom chůvy na pracovní úvazek neuživili (s čímž zpětně souvisí, že s chůvou nemůžete počítat „naplno“ a je tedy třeba zajistit větší počet chův využitelných v různé dny či denní doby). Zvolili jsme variantu DPČ a dle toho se odvíjel i profil chův – měli jsme k dispozici důchodkyně či studentky VŠ. Flexibilní pracovní spolupráce s sebou však nese jiná než ekonomická rizika – chůvy nejsou na pracovišti pořád, komunikace s nimi probíhá převážně telefonicky a koordinace je někdy poměrně obtížná. Vyplatí se vám zvat chůvy nebo alespoň jejich zástupkyni na **společné porady týmu**.

Vytipujte ve vaší organizaci styčného důstojníka (nebo důstojnici :), který/která bude **kontaktní osobou pro benefit**. Role takové osoby je klíčová. Může se jednat

například o zástupkyni či zástupce personálního oddělení, k níž nebo k němuž mají zaměstnaní důvěru. (Tato osoba může sloužit jako inspirativní příklad, jestliže benefit sama využije.) Bez dobré interní komunikace nemůže operativní zajišťování benefitu pro rodiče fungovat.

4 → Připravte si dohody a formuláře

Jedním z prvních „papírových“ kroků bylo **zpracování trojice dohod**, v nichž jsme se snažili předjímat a ošetřit možná rizika. Tvorba dohod probíhala úplně od nuly, neboť v ČR dosud nefungovala obdoba našeho benefitu, kterou bychom se mohli inspirovat. První dohodou byla **rámcová smlouva** mezi zaměstnavatelem a Centrem Kašpar, která firmy zavázala k dlouhodobé účasti na projektu. **Dohodou o mlčenlivosti** jsme ošetřili rizika související s důvěrností poskytováných informací. K samotnému hlídání se nejužší vztahovala dohoda třetí, **o poskytování služby**. Tu jsme se rozhodli uzavírat přímo mezi konkrétní zaměstnancem/kyní a Centrem Kašpar. Znění dohod jsme konzultovali s právníky.

Dále jsme na ochranu našich chův a hlídáných dětí upravili **pojistnou smlouvu** tak, aby dostatečně pokrývala možné úrazové nebo majetkové škody.



Pro zaměstnavatele:

Formální záštita benefitu je nezbytným předpokladem jeho hladkého poskytování. Pokud budete službu zajišťovat svépomocí, doporučujeme vám vytvořit následující materiály:

Dotazník pro rodiče – prvotní materiál k získání osobních údajů rodiče, které se objeví v dohodě. Nezapomeňte na kolonku kontaktu (telefon i email).

Dohoda o poskytnutí služby – v našem případě šlo o rámcovou dohodu mezi rodičem a poskytovatelem benefitu. Smluvní strany mohou být samozřejmě jiné tehdy, jste-li poskytovatelem benefitu přímo vy. Na základě dohody se odehrávají všechna jednotlivá hlídání. Sepisuje se tedy pouze jednorázově.

Mezitím jsme vyslali **koordinátorku chův na rekvalifikační kurz** pro chůvy, kde se dozvěděla mnoho důležitých informací z oblastí první pomoci, pedagogiky, zdravé výživy a v neposlední řadě i základy práva pro chůvy.

Kromě dohod bylo zapotřebí připravit **několik typů formulářů**, na jejichž základě se hlídání mohlo odehrávat. Jednalo se o tzv. **Informace pro rodiče, formulář elektronické objednávky služby, dotazník pro rodiče a záznam o předání dítěte**. Přestože formální zajištění benefitu bylo nezbytné, snažili jsme se všechny dokumenty vytvářet co nejstručněji a přehledné, abychom případné zájemce/kyně neodradili administrativními nároky hned na počátku. Vznikl rovněž **Etický kodex chův** – hodnotový základ pro výkon profese našich pracovnic.

Informace pro rodiče – tento formulář je jednak součástí dohody o poskytnutí služby, ale je distribuován rovněž samostatně. Obsahuje přehledný návod krok za krokem, jak postupovat při objednávání chův.

Objednávkový formulář – existuje v elektronické i tištěné podobě. První zmíněná varianta je určena pro objednávky přes internet.

Záznam o předání dítěte – vyplňuje se s příchodem chůvy do domácnosti a při jejím odchodu. Obsahuje veškeré aktuální informace týkající se například zdravotního stavu dítěte.

Evaluační dotazník – slouží ke zhodnocení služby rodičem. Pro nás byl důležitou formou zpětné vazby a zdrojem informací pro další zlepšování služby.

Průvodce benefitem – jedná se o portfolio všech výše uvedených formulářů doplněné o medailonky a stručné životopisy našich chův. Díky průvodci se s benefitem může seznámit i rodič, který se neúčastnil osobních prezentačních schůzek.

Veškeré výše uvedené formuláře můžete získat na našich webových stránkách www.centrum-kaspar.cz. Jmenované dokumenty naleznete rovněž v Průvodci benefitem hlídání dětí, který je k dispozici také na našich webových stránkách.



1) Výše jmenované typy **dohod** se vám budou nepochybně hodit, ať už využijete kteroukoli z možností poskytování služby. Vymezení **práv a povinností** doporučujeme právně konzultovat.

2) Pokud se rozhodnete benefit nabízet svépomocí, inspirovat se při tvorbě potřebných formulářů můžete i našimi vzory. Externí poskytovatel služby bude pravděpodobně disponovat vlastními formuláři. I tak vám ale doporučujeme předem si je vyžádat a případně adresovat poskytovateli připomínky.

5 → Benefit vhodně odprezentujte – a nadále komunikujte

První setkání s potenciálními zájemci a zájemkyněmi o benefit proběhlo v každé jednotlivé firmě formou **prezentace služby** – osobním představením našich chův a následnou diskusí se zaměstnanci/kyněmi, kteří zde měli možnost klást doplňující dotazy. Setkali jsme se s otázkami na hlídání během nočních směn, při návštěvě kulturních zařízení typu divadla či kina, na možnosti dojezdu chův mimo Liberec, kapacitní možnosti či na přípustný věk hlídaných dětí. Rodiče zajímalo, zda vadí přítomnost psa v bytě, jestli může být součástí hlídání i pobyt venku, zda jsou chůvy schopné pohlídat i velmi malé dítě (půl roku). Můžeme jediné doporučit **účast samotných chův na těchto schůzkách**, neboť to byly právě ony, které v těchto chvílích poskytovaly individuální odpovědi.



Na příkladu dotazu týkajícího se přítomnosti psa v domácnosti lze nejsnadněji ukázat, že:

- 1) ničemu se při hlídání nebráníme,**
- 2) jsou však chůvy, které mohou mít ze psa strach,**
- 3) jsou také chůvy, které mají například alergii na psí srst.**

Včasná a otevřená komunikace je základem jakékoli úspěšné spolupráce.

Řešit vstřícně i specifické potřeby rodičů nám umožnilo právě široké portfolio našich chův, kterých jsme v první fázi měli celkem sedm. Dotazy rodičů byly v mnoha ohledech inspirativní, ukázaly nám problém tzv. zevnitř a umožnily nám posunout naši službu zase o něco dál. Rodiče přímo na místě obdrželi naše návrhy dohod a dalších dokumentů k prostudování a měli možnost vznášet k nim případné výhrady a komentáře.



Pro zaměstnavatele:

Vaši zaměstnanci a zaměstnankyně musí rozumět tomu, **proč benefit zavádíte, pro jakou skupinu je určen** a jaké benefity naopak budete adresovat skupinám ostatním. Včasným vysvětlením můžete zamezit nedorozuměním a latentní nespokojenosti uvnitř firmy. Stávající písemnou **nabídku benefitů** je třeba **aktualizovat**. Nebojte se rovněž opakovaně o novém benefitu informovat formou porad a dalších setkávání napříč týmem. Čím více budete komunikovat, tím spíše bude vaše manažerské rozhodnutí srozumitelné, a benefit se dostane do povědomí jeho potenciálních uživatelů/ek. Nezapomeňte jej prezentovat jako přímou odpověď na potřeby zjištěné z dotazníku. Vyložte zaměstnaným celkové finanční náklady na tuto službu, ať je „zapojíte do procesu“.

Představení chůvy je alfou a omegou další práce. Rodič musí plně důvěřovat tomu, koho si pustí do domácnosti. Pro podporu vzájemného vztahu mezi chůvou a rodinou dělejte maximum. Nám se vyplatily osobní **skupinové i individuální schůzky**, ale také **fotografie** chův v Průvodci benefitem a audiovizuální

medailonky o chůvách prezentované na setkáních se zaměstnanci/kyněmi. Velký význam má **osobní doporučení**, proto podporujte výměnu zkušeností mezi zaměstnanými navzájem.

Profesionalita je základ. Při prezentaci chův na setkáních se zaměstnanými ve firmě jdete s benefitem poprvé „na trh“ a první dojem bývá to nejdůležitější. I pro někoho zdánlivě úsměvné benefity jako „chůvičky“ se dají prezentovat profesionálně a jako téma, které v důsledku **usnadní život firmě jako celku**. (Jako první se nabízí argument, že ostatní kolegové a kolegyně nebudou muset zastávat agendu rodiče, jenž by musel jinak zůstat s dítětem i několik dní doma.) Mějte proto pečlivě **přípravené všechny materiály**, které se služby týkají, a nenechte se vyvést z míry případnými nevšedními dotazy. Nebojte se přiznat, že jste s něčím nepočítali, nebo že něco zatím nemáte vyzkoušeno. Lidský přístup rodiče ocení. **Sdělte jim bez obav, že něco nevíte. Nechte promluvit samotné chůvy.** I to podpoří důvěru ve vaši práci.



Pro zaměstnanice/kyně:

Na úvodní schůzce se **nebojte chův zeptat na cokoli**. Může vás zajímat zcela základní věc – například kolik dětí již chůva hlídala. Jak staré děti hlídala? Má ráda zvířata? Umí vymyslet na místě hru pro šletou holčičku? Je dobré vědět a vidět, jak chůva reaguje přímo na vaše dotazy a udělat si tak o ní obrázek. Tím si u vás získá potřebnou důvěru.





1) Abyste mohli nabízet skutečně pružný benefit, důležitý je **dostatečný počet chův**. Ten se v první fázi odvíjí od předběžně zmapovaného zájmu o hlídání mezi zaměstnanými. V případě postupně rostoucího zájmu můžete kapacitu vždy navýšit – záleží samozřejmě na vašich finančních možnostech.

2) Zvažte **možnosti a formy objednávání chův**. Elektronický systém se nám osvědčil, nicméně ještě pružněji lze reagovat na přímé telefonické požadavky.

3) **Komunikujte, vysvětľujte a prezentujte**. Jen díky diskusi se samotnými příjemci/kyněmi benefitu předejete včas případným nedorozuměním, rozptýlíte mylná očekávání a vyladíte některá „slepá“ místa.

4) Počítejte s tím, že se můžete snadno stát hromosvodem pro různé druhy nespokojeností vašich zaměstnaných. Obrňte se **trpělivostí** – vyplatí se.

5) Hlídání dětí, stejně jako ostatní benefity, není určeno pro všechny. Některé maminky a někteří tatínkové z různých důvodů upřednostní zůstat s dítětem doma. Toto právo volby každého rodiče je třeba respektovat. **Benefit hlídání dětí by rozhodně neměl sloužit k udržení rodičů v práci za každou cenu.**

← Chůva už ví od maminky jaké mám rád hračky.

6 → Každý začátek je těžký – nevzdávejte se

Po prvních velmi pozitivních zkušenostech s hlídáním nastalo více než měsíční období, kdy jsme nezaznamenali žádnou objednávku. Rozhodli jsme se maminkám a tatínkům znovu připomenout. Vytvořili jsme **letáček shrnující hlavní podmínky a výhody čerpání benefitu** a rozvezli je osobně po všech firmách.

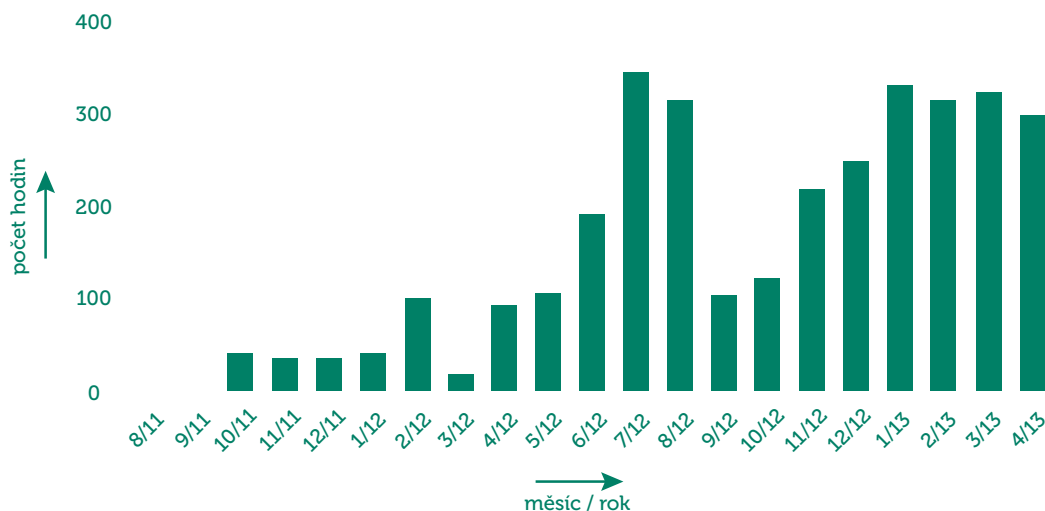
Přes tuto snahu jsme zimní období měli z hlediska čerpání služby spíše útlumové. V lednu před pololetními prázdninami jsme se připomněli emailem všem těm, kteří již u nás hlídání čerpali, aby si neváhali chůvu objednat na prázdninový den. V této souvislosti jsme si uvědomili důležitost **sběru emailových kontaktů** přímo od rodičů již v úvodních dotaznících pro rodiče.



Pro zaměstnavatele:

Prosazení nového benefitu stojí čas a energii. Cokoli netradičního může u určité skupiny osob zpočátku vyvolávat nechuť a negativní emoce. **Podporujte a motivujte** své zaměstnané v čerpání benefitu. Jen tehdy, budou-li cítit vaši oporu, překonají nejnáz

vlastní obavy spojené se svěřováním dítěte „cizí“ osobě. Na druhou stranu by neměl být benefit vnímán jako nátlakový prostředek. Služba by měla vycházet rodiči vstříc tehdy, když se on sám rozhodne pro variantu hlídání dítěte chůvou.



1) Vyplatí se vám vést si **databázi všech zájemců/kyň o hlídání**, včetně jejich kontaktních údajů.

2) Uvedenou databázi, jakož i kontakt se zaměstnanými rodiči a chůvami, by měla mít na starosti určená **kontaktní osoba**, ke které mají lidé ve firmě důvěru. Může to být například pracovník/ice personálního oddělení. U ní by se měly také nacházet všechny klíčové dokumenty.

3) Doporučujeme vést si **evidenci čerpaných hodin hlídání**. Může vám to z dlouhodobého hlediska ukázat určité pravidelně se opakující sezónní výkyvy – například v době prázdnin, potenciálně rizikových chřipkových obdobích apod. Do určité míry tak budete schopni předvídat vyšší/nížší nároky na práci chův i koordinátorky benefitu.



← Graf znázorňuje množství vyčerpaných hodin hlídání během trvání projektu. Jak je vidět, po těžkých začátcích se zájem o benefit stabilizoval a chůvy si získaly trvalý zájem odběratelů.

↑ „Papíry“ nás neodradí.

7 → Radujte se z malých úspěchů a spokojených zaměstnanců/kyň



Zaměstnankyně PHG

Počátkem února 2012 jsme již měli poměrně stále odběratele/ky benefitu, ale pouze ze dvou zapojených organizací (obě působící v soukromém sektoru). Postupně jsme si začali uvědomovat, že osmihodinová pracovní doba nebude jediným kritériem, na základě kterého lidé službu objednávají. Otevřenost k novým nápadům, ochota přenastavit zaběhlou rutinu v zabezpečení péče o dítě a možná i firemní kultura zvýšeně adaptabilní k novým trendům byla společná těm společnostem, které zatím službu využily.

Níže uvádíme pro nás hřejivé pochvaly, které nám adresovaly spokojené maminky.

Zaměstnankyně VGD – pobočka Liberec



„Využila jsem službu hlídání dětí v domácnosti a byla jsem maximálně spokojená. Samozřejmě tam byl takový ten pocit, že si pouštíte někoho cizího do bytu, potažmo ke svým vlastním dětem, sice víte, že je prověřený, ale nevíte, co máte čekat. Doporučuju nebát se to překonat. Opravdu to stálo za to a kluci byli spokojeni, já jsem byla spokojená, a dokonce děti jedné mojí kolegyně byly natolik spokojené, že už nechtějí k babičce, ale chtějí chůvičku. Takže rozhodně je můžu jediné doporučit a opravdu se nebát. Chůvy jsou prověřené a vše, na čem jsme se domluvily opravdu proběhlo tak, jak mělo, možná ještě lépe, než jsem si původně myslela.“

„Já mám čerstvou zkušenost s chůvami v domácnosti, vyzkoušela jsem to teď o pololetních prázdninách. Dcerka šla do školky, která byla otevřená, a synovi jsem domluvila hlídání od Vaší chůvy. Syn už z té představy, kdy jsem mu vysvětlila, jak to funguje, byl totálně nadšený, takže chůvu očekával ve dveřích. Seznámil se s ní a hned jí začal vyprávět, co všechno si naplánoval, aby s ním dělala. Pro něj to bylo prostě nebe na zemi. Někdo s ním osm hodin hrál všechny hry, což normální rodič prostě nestihá, i když by si to hrozně přál. Takže na jarní prázdniny pravděpodobně zase budu odesílat požadavek, protože sice je otevřená i družina ve škole a snaží se tak i škola vyjít vstříc zaměstnaným rodičům, ale syn řekl, že raději by chtěl zase chůvu než jít do družiny.“



Zaměstnankyně KÚ Libereckého kraje



„Chtěla bych vám sdělit, že s možností hlídání dětí v domácnosti v rámci projektu jsem velmi spokojená. Vzhledem k tomu, že jako projektová manažerka administruji několik desítek projektů a kolegyně jsou na tom podobně, je každá dlouhodobější a hlavně neplánovaná nepřítomnost v zaměstnání znát. Možnost využít hlídání dětí na doléčení nemoci tedy velmi vítám a i když děti onemocní, tak je můj pracovní „výpadek“ pouze krátkodobý. Musím říct, že jsem daleko klidnější, když vím, že mám v záloze řešení pro případ nemoci dětí. V neposlední řadě je třeba zmínit i to, že opakovaná nepřítomnost představuje velkou zátěž pro kolegy.“

Zaměstnankyně VGD – pobočka Liberec



„Z pracovního (profesního) hlediska jsou pro mě hlídací služby velmi užitečné a prospěšné. V případě nemoci dítěte si nemohu dovolit být doma (možná max. 1–2 dny s připojením přes internet), jelikož jsem vázána termíny, které mám dopředu s klienty domluvené. A v podstatě je nezajímá, že mám nemocné dítě, audit musí být hotový, jelikož i oni jsou zase vázáni termíny (např. valné hromady). Ostatní kolegyně se věnují jiným zakázkám a není možné, aby mě zastoupili.“

A dostali jsme „reference“ i od některých dětí 😊.

Sdělení pro Centrum Kašpar

Idělemí Natálie: Chvilíčka Míša se mi pořád věnovala a hrála si se mnou. Byla na mě moc hodná. Dejte Míšě větší výplatu!!

Ahoj Kašparku, moc ti děkují, za chvilku Lucku, která si dnes se mnou hrála. Moc se mi to líbilo. Už se těším až přijde znovu. Natálie Minářková

★ Pro zaměstnavatele:

Přijměte myšlenku, že cílem není uspokojit úplně všechny zaměstnance/kyně ve firmě, ale usnadnit život vybrané skupině, která bude z benefitu profitovat o to více. Benefit je benefitem jedině tehdy, je-li adresný a je-li jako benefit vnímán.



1) Vyžadujte si průběžnou **zpětnou vazbu** od rodičů, ale i od chův/poskytovatele služby.

2) Podporujte **výměnu zkušeností** mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří již hlídání využili. Pochvalné reference mají největší účinek. Z méně pochvalných se rychle poučíte.



↑ „Když jsem spokojená já, je spokojený i tatínek.“



8 → Bud'te připraveni na předsudky a stereotypy



Pro zaměstnavatele:

Bud'te připraveni na **předsudky a stereotypy**. O „vstupu“ chůvy do domácnosti budou pravděpodobně kromě zaměstnankyně či zaměstnance rozhodovat i další členové rodiny (babičky, tatínkové atd.). Také je možné, že zaměstnanci-muži se nebudou benefitem cítit osloveni, protože péče o děti je na základě předsudků považována za „ženskou“ záležitost. Doporučujeme nerezignovat a představit ve firmě sladování pracovní a soukromé sféry jako potřebu

týkající se všech osob bez výjimky (studující, pečující o rodiče atd.).

Prolamování předsudků je někdy bolestivé. Stojí čas, psychickou odolnost a vyžaduje **pozitivní přístup**. Podpořte své zaměstnané v rozpouštění těchto předsudků a obav – tatínky zvýšeně motivujte a maminky vybavte sebevědomím pro vyjednávání situace v rodině.



Pro zaměstnance/kyně:

Pokud vám zaměstnavatel nabídne benefit hlídání dětí, určitě si v první chvíli řeknete, že je to úžasný nápad. **Zvažte ale, jestli je na takto moderní službu připravena i vaše rodina.** Nejednou jsme se v naší praxi setkali s tím, že zaměstnaný rodič byl nadšen nabídkou benefitu, ale jeho rodina (otec, matka, babička, dědeček atd.) byla proti tomu, aby dítě hlídala „nějaká cizí osoba“ a navíc přímo v bytě. Péče o dítě třetí osobou je stále ještě opředena řadou předsudků– například představou, že „**pořádná matka se o dítě má postarat sama**“. Máme potřebu vás na toto riziko upozornit a současně vás posílit, abyste se jimi nenechali odřadit. **Není totiž nic horšího pro dítě, pro vás ani pro rodinu, než vyčerpaná matka na pokraji sil, která se snaží na 100% zvládnout povinnosti doma i v práci.**

měli chůvě ještě před zahájením hlídání sdělit i skutečnosti, které se vám mohou jevit zcela samozřejmé. Na základě informací o dětech a rodinných zvyklostech se může chůva lépe připravit, a to jak odborně, tak i v rovině určitého neformálního vyladění. Ona i hlídané dítě pak budou v dobré pohodě.

V průběhu poskytování služby jsme se setkali také s **kulturními i náboženskými specifiky** ve výchově u rodin, kde naše chůvy hlídaly. Jako rodiče byste proto



1) Chraňte své zaměstnané, jejich děti i chůvy.

Ved'te rodiče k tomu, aby jakákoliv specifika týkající se domácnosti, výchovy a samotného dítěte dopředu co nejpřesněji popsali. Omezíte tím rizika všech zúčastněných stran na minimum. Rozhodně by byla škoda odradit další zájemce/kyně o službu negativními referencemi, na jejichž počátku stál deficit v informacích.

2) Funkčním doplňkovým nástrojem komunikace a výměny informací mohou být **evaluační dotazníky.**

3) Doporučujeme využít vzniklé skupinky spokojených uživatelů a uživatelek služby. Umožní vám to smysluplné **neformální setkávání pracujících, jež spojuje společný zájem/potřeba. Tyto „kroužky“ mohou iniciovat vznik i dalších „zájmových“ skupin. Podpořte tak rozvoj spolupráce a komunikace napříč odděleními.**

Z reakcí uživatelék benefitu citujeme:

„Službu hodnotím velmi dobře, původně jsem měla strach z hlídání v domácnosti, ale musím uznat, že dítě se lépe aklimatizuje s cizí osobou v domácím prostředí.“



„Službě hlídání dětí v domácnosti se nedá nic vytknout, je vidět, že praxí máte již vše vychytáno a velmi ráda tuto službu ještě využiji. Chůva byla velmi milá.“



9 → Nebojte se nových nápadů a čerpejte inspiraci přímo od rodičů

Na počátku jsme nabídku benefitu směřovali k zaměstnancům/kyním, kteří/é aktuálně nejsou mimo firmu například z důvodu mateřské či rodičovské dovolené. Poté, co jsme shodou okolností zahájili užší spolupráci s Krajským úřadem Libereckého kraje při jejich projektu zaměřeném na sladování pracovního a rodinného života, se ukázal zvýšený zájem maminek na RD o hlídání dětí. Tyto maminky se systematicky připravovaly na návrat do zaměstnání formou interního vzdělávání a mentoringu. Uvědomili jsme si, že by se mohlo jednat o vhodné opatření, jak podpořit profesní kontakt rodiče se zaměstnavatelem v průběhu RD. Začali jsme proto šířit informaci o možnostech využití hlídání ve všech spolupracujících firmách i směrem k této skupině zaměstnaných. Rodiče na RD měli díky tomuto benefitu možnost být v kontaktu se zaměstnavatelem a průběžně se připravovat na opětovný návrat do zaměstnání.



Chcete-li účelně posílit management MD/RD a podpořit zapracování zaměstnaných vracejících se z rodičovské dovolené, pak je i v tomto případě benefit hlídání dětí řešením. Není tedy potřeba si od začátku zužovat záběr. Spíše si stanovte priority v rámci vaší personální politiky a v souladu s nimi benefit zaměřte.

← „Ještě pusu a jdu do práce.“

★ Pro zaměstnavatele:

Průběžně revidujte nejen své představy o průběhu zavádění benefitu, ale také podobu formulářů dle potřeb samotných rodičů a absolvovaných zkušeností. Počítejte také s tím, že některé odezvy nemusí být

zcela pozitivní a že benefit nemusí naplnit očekávání všech zaměstnanců a zaměstnankyň. **Všem se neza vděčíte, ale zpětná vazba se vám hodí**, neboť je vždy co zlepšovat.

🌸 Pro zaměstnance/kyně:

Poskytujte zaměstnavateli **co nejotevřenější zpětnou vazbu** týkající se vašich zkušeností s hlídáním. Mějte stále na paměti, že měl se zavedením neobvyklého benefitu spousta práce a na začátku všeho stála

myšlenka pomoci vám sladit rodinný a pracovní život. Oceňte na oplátku i vy jeho úsilí a nenechávejte si vaše dojmy pro sebe.



↑ „Teta na hlídání je tu jenom pro mě.“

10 → Dbejte na zachování mlčenlivosti

★ Pro zaměstnavatele:

Mlčenlivost by měla představovat klíčový princip Etického kodexu chůvy (a potažmo i Etického kodexu firmy). Zaměstnanec/kyně, jenž si vpouští do domácnosti cizí osobu, vkládá do služby svou důvěru. Jeho soukromí by se tak za žádnou cenu nemělo stát předmětem veřejných diskusí ve vaší organizaci.

Pokud již máte Etický kodex zaměstnance/kyně, podrobte ho nyní kritickému oku a zjistíte, zda stejnou měrou apeluje na různé skupiny zaměstnaných, zda řeší případné sporné situace, přináší návrhy řešení problémů a obsahuje kromě povinností také práva a možnosti na straně zaměstnaných i zaměstnavatele.



Závěr

Pokud vám naše metodika pomohla v rozhodování o zavedení benefitu hlídání dětí nebo pokud jsme vás přivedli k myšlence, že má smysl pomáhat sladit rodinný a profesní život zaměstnancům a zaměstnankyním ve vaší firmě, pak měla naše více než dvouletá práce smysl. Do vašich sladovacích kroků přejeme hodně sil a pevnou vůli. A vstřícným zaměstnancům/kyním přejeme stejně vstřícné zaměstnavatele.

A to nejlepší na konec – vybrané citace z našich evaluačních dotazníků od spokojených rodičů, kteří využívali náš benefit:

„Synové si chůvy oblíbili a čas strávený s nimi je pro ně zábavou, na chůvy se i těší a já nemusím mít výčitky, že je hlídá někdo cizí.“

„Výborná pomoc pro rodiny, které nemají v dosahu babičku, vyhovuje mi hlídání v domácnosti, nemusím syna nikam vozit, naprostá spokojenost.“

„Byla jsem spokojená s ochotou pracovnic Centra Kašpar, s možností seznámit se s chůvou ještě před samotným hlídáním. Péče a přístup chůvy byl bez problémů.“

„I přes profesionální a moderní formy PR informující o nabízené službě o svěření dítěte rozhodla pouze osobní reference, za což se Vám zpětně snad i omlouvám (máte ve mně tedy pochodující „referenci v podobě spokojené matky“).“

Nakonec uvádíme reakce organizací, které s námi pilotně vyzkoušely benefit hlídání dětí.



↑ „Nehlídá nás nikdo cizí.“

Jedličkův ústav Liberec, p. o.

Jedličkův ústav Liberec je příspěvkovou organizací nabízející široké spektrum sociálních služeb lidem s tělesným, případně kombinovaným postižením. V současné době využívá služeb JÚ Liberec na dvě stě uživatelů a uživatelek ve věku od 3 let. Ústav zajišťuje denní, týdenní i celoroční pobyt s možností odlehčovací služby. Cílem je především podpora začlenění do přirozeného sociálního prostředí.

Z hlediska sladování pracovní a soukromé sféry je současné vedení JÚ Liberec velmi otevřeno novým námětům a podporu zaměstnaných vnímá jako nedílnou součást své činnosti. Organizace má momentálně 133 zaměstnaných.

Zeptali jsme se vedení Jedličkova ústavu:

V čem vidíte hlavní přínos/výhodu benefitu pro vaši organizaci?

„Hlavním přínosem je sladění potřeb zaměstnanců a jejich rodin s pracovním životem a s tím související pracovní nasazení zaměstnanců bez minimálního omezení. Je to motivační benefit pro zaměstnance, nebylo nutné čerpat dávky nemocenského pojištění při ošetřování dítěte. Pro zaměstnavatele měl minimální náklady.“

Uvažujete o zajištění benefitu pro vaši organizaci i po skončení projektu?

„Ne, do současné chvíle se nám tento benefit osvědčil pouze v případě návratu z rodičovské dovolené. Zaměstnanci v jiných životních situacích o tento benefit zatím nejeví moc zájmu. Nicméně od konkrétní zaměstnankyně víme, že služba byla perfektní a profesionální. Centrum Kašpar zaměstnankyni vyšlo vstříc i s ohledem na délku směny.“

Jaká byste dali doporučení zaměstnavatelům pro případ, že by se rozhodovali benefit hlídání začlenit do své personální politiky?

„V první řadě by měli oslovit své zaměstnance, zda by tento benefit uvítali od svého zaměstnavatele.“



VGD Liberec

Česko-belgická firma je členem skupiny VGD a celosvětové sítě účetních a poradenských firem NEXIA International. Liberecká pobočka VGD má 30 zaměstnaných a od roku 1993 poskytuje služby v oblasti auditu, daní, účetnictví, mezd a podnikového poradenství. Firma si zakládá na individuálním přístupu ke klientele i ke svým zaměstnancům a zaměstnankyním.

Podpora sladování práce a rodiny je pro firmu dlouhodobou prioritou. V roce 2011 se liberecká VGD zapojila do projektu Centra Kašpar, zaměřeného na rovné příležitosti ve firmách, a podstoupila genderový audit.

Zeptali jsme se vedení VGD Liberec:

V čem vidíte hlavní přínos/výhodu benefitu pro vaši organizaci?

„Hlavním přínosem je kontinuita práce a méně stresu zaměstnanců při práci, když děti onemocní. Chůvy byly skvělé a děti zaměstnankyň spokojené.“

Uvažujete o zajištění benefitu pro vaši organizaci i po skončení projektu?

„Zatím ne, ale spatřujeme v něm určitě potenciál jako v podnikatelském záměru.“

Jaká byste dali doporučení zaměstnavatelům pro případ, že by se rozhodovali benefit hlídání začlenit do své personální politiky?

„Většího využití benefitu se docílí neutrálním prostředím, tj. pokud hlídání nebude probíhat v místě domova dítěte, ale na nějakém jiném místě. Mnoho potenciálních uživatelů zažívá „stres“, že k nim má někdo cizí přijít domů. Tzn. pokud je to možné, vyčlenit na hlídání zvláštní prostor zařízený pro potřeby dětí, což může být na druhou stranu mnohdy komplikované.“



↑ Setkání rodičů v Centru Kašpar.

Krajský úřad Libereckého kraje, p. o.

Liberecký kraj je územním samosprávným celkem, který realizuje cíle státní správy a samosprávy ve prospěch občanů, podnikatelských subjektů, neziskového sektoru a státu ve své územní působnosti. Služby, které Krajský úřad Libereckého kraje (dále KÚLK) poskytuje svým klientům/kám, jsou odvíjeny od celkové vize úřadu, kdy chce být respektovanou, otevřenou a důvěryhodnou institucí, která poskytuje kvalitní služby a přispívá ke stabilitě a rozvoji kraje.

Krajský úřad Libereckého kraje se otázkou rovných příležitostí zabývá kontinuálně už od roku 2010, kdy získal ocenění v soutěži „Půl na půl“ a rovněž speciální cenu v soutěži „Vstřícný zaměstnavatel“. Ve spolupráci s Centrem Kašpar podstoupil genderový audit a v roce 2012 si podal dokonce vlastní projekt zaměřený na sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců/kyň úřadu. Součástí projektu je tvorba strategického dokumentu „Plán podpory rovných příležitostí“, ale také vznik firemní školky pro zaměstnané, která by měla být spuštěna v lednu 2014 v prostorách SOŠ Liberec, Na Bojišti.

Krajský úřad Libereckého kraje má v současné době 380 zaměstnaných.

Zeptali jsme se vedení KÚ LK:

V čem vidíte hlavní přínos/výhodu benefitu pro vaši organizaci?

„Výše uvedený počet zaměstnanců a zaměstnankyň napovídá tomu, že řada z nich zastává roli rodičů, přičemž jejich děti, ať už s ohledem na věk, či z jiných objektivních důvodů, potřebují dohled. Znamená to, že v případě jedno či dvoudenních prázdninových dnů, v době nepřítomnosti rodičů z důvodů služebních, anebo v době, kdy je dítě po nemoci, ale nemůže se ještě zařadit do kolektivu, existuje příjemná varianta,

kdy profesionální chůvy velmi kvalitně zastanou rodičovskou roli. Z ohlasů rodičů, kteří tuto službu dosud využili, je zřejmá spokojenost se spolehlivostí, profesionální pomocí a kvalitní službou ze strany poskytovatele.“

Uvažujete o zajištění benefitu pro vaši organizaci i po skončení projektu?

„Z logiky věci a současně s ohledem na kvalitu profesního a s tím souvisejícího osobního života zaměstnanců úřadu, by bylo nepochybně vhodné tento druh benefitu zachovat i po ukončení projektu. S ukončením projektu přece neodcházejí maminky a tatínkové, zaměstnankyně a zaměstnanci úřadu. Proč tedy rušit „něco“, co zcela prokazatelně těmto zaměstnancům pomáhá, a to nejen jim, ale i úřadu, řešit problémy s jindy nezbytnou absencí. Bohužel po ukončení projektu nelze tento benefit financovat z rozpočtu Libereckého kraje, takže uvidíme, zda se nám podaří zajistit jiné financování.“

Jaká byste dali doporučení zaměstnavatelům pro případ, že by se rozhodovali benefit hlídání začlenit do své personální politiky?

„Benefit hlídání dětí je nepochybně krokem ke zkvalitnění jak pracovního, tak soukromého života všech zaměstnanců úřadu. Pokud to finanční situace zaměstnavatele umožní, jedná se určité o vynikající pomoc zaměstnancům s malými dětmi.“

DPMLJ a.s.

Dopravní podnik měst Liberce a Jablonce nad Nisou, a. s., je firma poskytující dopravní služby na území Liberce, potažmo Libereckého kraje. Jedná se zejména o služby městské hromadné dopravy na území Liberce a Jablonce nad Nisou, zájezdovou dopravu a dálkovou linkovou dopravu.

Dopravní podnik zaměstnává dohromady přes 500 zaměstnanců a zaměstnankyň. V roce 2011 získala společnost ocenění v soutěži Vstřícný zaměstnavatel. Důvodem ocenění byl propracovaný systém komunikace se zaměstnanými na rodičovské a mateřské dovolené, průběžné zjišťování potřeb zaměstnaných formou dotazníkových šetření a schránek důvěry a velice bohatá nabídka nejen prarodičovských zaměstnaneckých benefitů. V současné době se firma více zaměřuje také na otázku diversity a age managementu.

Zeptali jsme se vedení DPMLJ:

V čem vidíte hlavní přínos/výhodu benefitu pro vaši organizaci?

„Znamená konkrétní pomoc při zajištění hlídání dětí v rodinách. Ojedinělý benefit, který se zaměstnavateli vždy vyplatí v podobě nižších absencí zaměstnaných rodičů a ve spokojenosti rodičů i dětí. Je to benefit, který je opravdu vidět.“

Uvažujete o zajištění benefitu pro vaši organizaci i po skončení projektu?

„Pokud to finanční situace dovolí, rádi bychom benefit poskytovali i nadále.“

Jaká byste dali doporučení zaměstnavatelům pro případ, že by se rozhodovali benefit hlídání začlenit do své personální politiky?

„Rozhodně bychom ho doporučili. Důvodů je několik – od nižší nemocnosti (resp. absencí), až po spokojenost zaměstnanců i jejich dětí.“



↑ Setkání rodičů v Centru Kašpar.

PHG

Firma Pytloun působí na trhu od roku 2003, kdy poskytovala ubytování dělníkům pouze v jedné bytové jednotce. Z malé firmy se během pěti let stal jeden z největších ubytovatelů v Liberci. V současné době nabízí celkem 360 lůžek ve čtyřech hotelech a dvou penzionech a provozuje tři stylové restaurace. Prakticky všechny pobočky disponují zázemím pro rodiny s dětmi.

Majitel firmy se stal držitelem ocenění Živnostník roku za rok 2009. Mladý management a kolektiv firmy je nastaven velmi progresivně, má chuť firmu dále rozvíjet, a to i ve vztahu k rovným příležitostem žen a mužů. Již v roce 2011 absolvovala síť hotelů genderový audit, na počátku roku 2013 pak i komplexnější diversity audit. V současné době má firma již něco přes 50 zaměstnaných na plný úvazek a majitel firmy se snaží získat prostředky pro vybudování firemní školky pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zeptali jsme se vedení PHG:

V čem vidíte hlavní přínos/výhodu benefitu pro vaši organizaci?

„Umožnilo to rodičům menších dětí, zajistit péči o jejich děti v nečekaných situacích a zároveň nemuset čerpat neplacené volno či dovolenou. Výhodné je to zvláště pro ty zaměstnance, kteří z nějakého důvodu nemohou čerpat home-office. Naši zaměstnanci, kteří tuto službu využívají či v minulosti využili a především pak jejich děti, byli službou chův nadšeni. Benefit v našich řadách využívali jak zaměstnanci/kyně na vedoucích a kancelářských pozicích, tak i řadový pracovníci/e z restaurací nebo pokojské. V obou ohledech to vždy pomohlo jak zaměstnancům (zajištěna kvalitní péče o dítě, neprojevení se finanční ztráty pokud by museli čerpat volno..), tak zaměstnavateli (kvalifikovaný a zku-

šený personál nemusel být nahrazován méně zkušenými brigádníky, zajištění plynulého chodu firmy..).“

Uvažujete o zajištění benefitu pro vaši organizaci i po skončení projektu?

„Ano, ale pozměněnou formou. Momentálně pracujeme na přípravě projektu „firemní školky“ protože chceme našim zaměstnancům umožnit tento komfort i v běžné potřebě (tj. rozšířená doba provozu školky, přijímání dětí již od 6 měsíců atd.).“

Jaká byste dali doporučení zaměstnavatelům pro případ, že by se rozhodovali benefit hlídání začlenit do své personální politiky?

„Benefit rozhodně doporučujeme, avšak z důvodu náročnosti benefitu doporučujeme vytipovat hlavně klíčové zaměstnance, kteří těžko mohou svou práci vykonávat z domova a jsou nepostradatelní v běžném provozu (provozní, personalista, vedoucí atd.).“



(S)ladíme s Kašparem

**aneb Metodika benefitu
hlídání dětí v domácnostech**

Autoři: Jana Benešová, Věra Duschková, Pavlína Kočnarová,
Jan Myšák, Ivona Valnohová

V Liberci vydalo občanské sdružení **Centrum Kašpar**

2013 – 34 s. – 21 x 21 cm

Grafická úprava: Ondřej Horáček

Autor fotografií: Šimon Píkous

Náklad: 500 ks

Vydání: první

Tisk: Geoprint Liberec

ISBN 978-80-905552-0-4

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 978-80-905552-0-4



9 788090 555204 >