



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



audit  
rodina  
& zaměstnání

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## **Zahraníční zkušenost s Auditem rodina a zaměstnání**

Začátkem října proběhla první odborná konference k projektu Audit rodina a zaměstnání, na které vystoupili také zahraniční hosté ze zemí, ve kterých audit již léta probíhá a z jejichž modelu vychází také jeho česká verze.

Audit rodina a zaměstnání vytvořila německá organizace Hertie Stiftung v roce 1998 „Tedy se do projektu zapojilo osm společností a některé z nich procházejí auditem každý rok až dodnes,“ řekla na konferenci přední odbornice na téma Work-Life Balance v Německu Elena de Graat z výzkumné a konzultantské instituce Work and Life. Instituce, která vznikla rovněž v roce 1998, přináší nové strategie uspořádání rodinného a pracovního života a snaží se o jejich začlenění do obecné firemní kultury, jak to vyžaduje moderní pracovní trh. V posledních letech se institut vedle realizace auditu zaměřuje také na možnosti měření konkrétních finančních zisků, vyplývajících ze zavedení nebo zlepšení firemních Work-Life Balance opatření ve firmách, institucích a na univerzitách.

Doris Palz z rakouské poradenské a konzultační agentury Palz & Partner prezentovala na konferenci výsledky německého výzkumu z roku 2010, který demonstroval velmi zajímavý fenomén posledních let. 90 % lidí ve věku mezi 25 a 39 roky totiž raději upřednostní zaměstnavatele, který jim nabídne dobré podmínky pro sladění rodinného a osobního života než toho, který jim nabídne vyšší plat. 75 % mladých zaměstnanců s dětmi by zároveň změnilo práci, pokud by jim nový zaměstnavatel poskytl lepší podmínky pro sladění práce a rodiny, 27 % dotázaných to dokonce už udělalo.

Podle Doris Palz souvisí tyto výsledky s tzv. „Generací Y“, tedy s lidmi narozenými po roce 1981, kteří vyrůstají v digitálním světě, ve kterém jde vše propojit a dělat paralelně. Pro mladou generaci je tedy sladění pracovního a osobního života něčím naprosto samozřejmým a podmínky pro něj automaticky očekávají i od zaměstnavatelů. Jejich předkům („generace veteránů“ – narození do roku 1945, „generace 1946–1964“ a generace 1965–1980“) byla oproti tomu vždy společná orientace na kariéru.

Jak je tedy z výzkumu patrné, situace je dnes zcela jiná a pro mladé lidi je zájem zaměstnavatele o jejich potřeby zcela zásadní. Firma, která tento fakt pochopí, má proto na trhu práce jasnou konkurenční výhodu, a mnohem snáze si tak udrží kvalifikované odborníky. Specialisté v oboru nemají potřebu měnit zaměstnání, pokud jim zaměstnavatel



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



audit  
rodina  
& zaměstnání

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

vychází vstříc v jejich rodinných potřebách. Sami to potvrzují ve výzkumech, které institut Work and Life provádí v auditovaných společnostech v Německu.

Institut Work and Life svými každoročními výzkumy potvrzuje přímou souvislost ekonomické prosperity firem s prorodinnou firemní kulturou. Elena de Graat demonstruje propojení finanční efektivity s prorodinnými opatřeními na konkrétním příkladě, kdy firmu stála špatně odvedená práce zaměstnance 5000 Euro. Důvodem byla časová tíseň pracovníka, který musel vyzvednout dítě ze školky, a proto neměl dostatek času na to odvést svou práci pořádně. Kdyby měl možnost spojit svou otcovskou povinnost s prací, firma nemusela z vlastní kapsy platit zmíněnou částku. V tomto případě se možná nezdá 5000 Euro takovou finanční zátěží, podíváme-li se ale na statistiky, tak třeba právě v Německu způsobuje 20 % zcela demotivovaných zaměstnanců ročně celkovou ekonomickou ztrátu 10 miliard Euro. Jako důvod respondenti v průzkumu uváděli nezáměr nadřízených o potřeby jejich zaměstnanců, nejasné pracovní požadavky a špatné HR firemní strategie.

Podle dlouholetých zkušeností obou specialistek však není změna firemní kultury v podniku záležitostí jednoho či dvou let. O její přeměně se dá mluvit zhruba po sedmi letech. Univerzální recept na úspěšné sladování rodinného a pracovního života však neexistuje. Co člověk, to individualita, která má své specifické potřeby. Elena de Graat v této souvislosti uvádí 168 různých opatření, která kdy v podnicích zavedli.

Osvědčeným receptem pro nalezení těch správných opatření pro tu či onu firmu je však právě Audit rodina a zaměstnání. Nabízí každé společnosti opatření, která budou ušita přímo na míru potřebám jejích zaměstnanců. Individualita je proto také jedna z hlavních zásad auditu spolu s transparentností, bez které nemůže audit a změny, které přináší, stoprocentně fungovat. Důsledné předávání informací zaměstnancům je proto jedna z klíčových zásad vedoucích k úspěchu plánovaných změn ve společnosti. Doris Palz spolu s individualitou a transparentností vyzdvihuje ještě flexibilitu a férovost. Opatření směrem ke sladování rodinného a pracovního života se totiž netýkají pouze rodičů s dětmi, ale také lidí, kteří se starají např. o závislého člena rodiny (nemocné rodiče, prarodiče, atd).