

Lidé mezi zaměstnáním a rodinou

Informační leták Národního centra pro rodinu č. 4/2011 o opatřeních pro-rodinné personální politiky

Motivující prostředí, efektivní využívání zdrojů, odpovědný přístup zaměstnanců, inovace, péče o zákazníky, to vše přispívá ke konkurenceschopnosti a žádoucímu image zaměstnavatele. Často se v této souvislosti hovoří o firemní kultuře. Otázkou je, do jaké míry se prorodinná firemní kultura dá utvářet a jaké faktory ji nejvíce ovlivňují.

Firemní kultura z pohledu Auditů rodina & zaměstnání

Od firmy, v níž probíhá Audit rodina & zaměstnání, se očekává, že bude přispívat k soustavnému zlepšování podmínek příznivých pro rozvoj lidských zdrojů (vnitřní proces), a tím zároveň posilovat postavení firmy v jejím podnikatelském prostředí (vnější proces).

Jakým způsobem se projevuje prorodinná orientace ve firemní kultuře?

Prorodinná firemní kultura je takovým souborem vnitřních faktorů a podmínek, které akcentují či nějakým způsobem zohledňují postavení pečujících osob z řad zaměstnanců. Jak vyplývá z logiky auditu, nejde o zohledňování motivované altruismem či direktivně určenou solidaritou. Jde o porozumění jednotlivým životním fázím, jejich specifickým a dobré vyladění zaměstnavatele, který kromě specifických potřeb v jednotlivých životních fázích **vidí také pozitiva, které daná životní fáze u zaměstnance přináší.**

Zaměřením na harmonizování práce a soukromí u zaměstnanců se zvýší efektivnost provádění řady personálních činností např. výběr zaměstnanců, snížení fluktuace, orientace na flexibilní pracovní režimy atd. Tím se prorodinná firemní kultura podílí také na efektivitě a ekonomické prosperitě zaměstnavatele.

Audit rodina & zaměstnání zkoumá firemní kulturu a zejména míru jejího prorodinného zaměření z několika hledisek:

Firemní dokumentace: audit zkoumá, zda existuje písemný doklad, v němž je prorodinná orientace firemní kultury zakotvena, ať už jde o vizi, podnikové směrnice, dokumenty postihující firemní filosofii, mission statement či další dokumenty.

Prolínání prorodinné firemní kultury s ostatními oblastmi firemní filosofie a řízení: audit mapuje, které oblasti jsou pro firmu nejdůležitější z hlediska její filosofie a jaké místo mezi nimi zaujímá prorodinná orientace (mezi oblastmi řadí např. společenskou odpovědnost firem, životní prostředí, rodinu, zdraví, bezpečnost, genderovou vyváženost aj.).

Audit se zabývá také tím, zda je jedním z kritérií výběru vedoucích pracovníků jejich orientace na otázky harmonizace profesního a rodinného života zaměstnanců.

Příklad dobré praxe

(převzato z www.familieundberuf.at)



lebensministerium.at

Spolkové ministerstvo zemědělství, lesnictví, životního prostředí a vodního hospodářství Vídeň (www.lebensministerium.at)

- počet zaměstnanců: 3613
- podíl zaměstnaných žen: 50 %
- obor činnosti: veřejná služba

Motivy pro realizaci Auditů rodina & zaměstnání

- posílení image jako rodinně příznivého zaměstnavatele

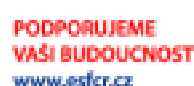
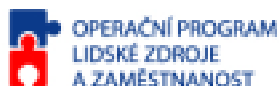
Existující opatření

- zavedena kvóta distančních pracovních míst (teleworking)
- zaveden příspěvek k platu při narození dítěte a ke každým narozeninám (1/4 platu)
- pružná pracovní doba i při využívání částečných úvazků
- v případě nutnosti je možná přítomnost dětí na pracovišti (vytvořeno zázemí)

Plánovaná opatření

- kmotr a kmotra
- nabídka vzdělávání a rozšířeného vzdělávání pro rodiče na rodičovské dovolené
- rozšíření nabídky teleworkingu
- koučování v oblasti work-life-balance, timemanagementu pro vedoucí pracovníky
- vedení podporující rodinu

Tento materiál byl vytvořen s nefinanční podporou Jihomoravského kraje.



Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.