

Lidé mezi zaměstnáním a rodinou

Informační leták Národního centra pro rodinu č. 8/2011 o opatřeních pro-rodinné personální politiky

Závěrečný informační leták ukazuje na příkladu managementu rodinného pivovaru a sodovkárny Egerer v Großköllnbach dolním Bavorsku, kam je možno dospět s opatřeními slučitelnosti rodiny a zaměstnání.

Dnes je běžné hovořit o opatřeních podporujících slučitelnost rodiny a zaměstnání. Není mnoho organizací, které by měly tak dlouhodobé zkušenosti s pro-rodinně orientovanou personální politikou jako firma Egerer. Před 30 lety začalo její vedení prosazovat tehdy zcela nekonvenční personální strategii nazývanou „vedení blízké zaměstnancům“ založenou na zásadě „být blízko člověku, aktivně naslouchat a pečlivě pozorovat“. Teprve o 16 let později vznikl nástroj motivačně orientované personální politiky zvaný Audit rodina a zaměstnání založený na předpokladu, že jedním z klíčových předpokladů úspěchu firmy je ochota ke vzájemnému naslouchání (proto audit, slovo odvozené z latinského audire - naslouchat).

Jaké jsou výsledky dlouholetého úsilí a odkud se především odvíjejí?

Spolumajitelka firmy Ernie Lidvina Egerer hovoří o těchto hlavních opatřeních:

- Otcové, kteří pracují v obchodním oddělení a rozvázejí výrobky zákazníkům, mohou mít v době školních prázdnin u sebe i svoje děti. Firma dlouhodobě profituje tím, že si tak vychovává možné budoucí spolupracovníky.
- Pokud se manželka zaměstnance chce vzdělávat, firma umožní manželovi změnu pracovní doby.
- Pro vážná onemocnění v rodině, zvláště dětí, jsou zřízena pracovní místa na bázi teleworkingu.
- Pro matky malých dětí jsou k dispozici částečné úvazky.
- Krizové situace na pracovišti i v rodině je možno řešit přímo ve firmě s poradcem či mediátorem.
- Loajalitu zaměstnanců podporuje i existence vlastního fotbalového klubu.

Z příkladů je zřejmé, že uvedená opatření kladou velké nároky na organizaci práce. Velikost organizace ani specifikum technologií není na překážku. Pivovar zaměstnává 210 lidí, z nichž je 29 % žen! Ženy pracují i na pozicích, které bývají považovány za doménu mužů.

I přes dvou- až třisměnný provoz ponechává vedení organizace svým spolupracovníkům a spolupracovnicím, aby si sami zvolili, v jaké směně budou pracovat.

Jaké výhody plynou z uvedených opatření pro vedení firmy:

- bezproblémové fungování modelu zabezpečujícího směnný provoz,
- nevyskytují se případy porušování pracovní kázně, zvláště z důvodu požívání alkoholu v pracovní době, firma zaměstnává i přeléčené alkoholiky,
- loajalita spolupracovníků se projevuje i v zaměstnávání několika generací jedné rodiny.



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