

# Podnik podporující rodinu v kraji Vysočina

- Vyhlášení soutěže ve 2. pololetí 2014
- Vyhlášení výsledků – v rámci dne rodiny v květnu 2015.
- Oslovení organizací, přímo řízených KÚ Vysočina, podnikatelských subjektů, neziskových organizací
- Využití metodiky soutěže , realizované v kraji Vysočina v rámci projektu Modelový program podpory sladování práce a rodiny v r. 2008.

## **Opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců**

- Flexibilní pracovní doba: výkon je vázán na odvedenou práci, ne na dobu strávenou na pracovišti (individuální pracovní doba, částečný pracovní úvazek, sdílení úvazku, hodiny odpracované za rok/měsíc/týden)
- Teleworking (práce na dálku s využitím IT)
- Podpora při péči o dítě nebo další rodinné příslušníky
- Poradenství a další opatření na podporu rodiny
- Programy pro rodiče během i po mateřské dovolené (zapojení do práce)
- Neplacené volno z osobních důvodů

## Přínosy pro podnik

- Snížení absence pracovníků z důvodu nemoci
- Snížení počtu dní výpadku v případě péče o děti
- Snížení fluktuace – nižší hrozba odlivu know-how odchodem pracovníků ke konkurenci
- Snížení nákladů na opětovný nábor personálu a na zaškolení nových pracovních sil
- Vytváření tzv. „social label“ – značky které lze využít při prezentaci firmy
- Zvýšení výkonnosti pracovníků: vyšší motivovanost k práci, loajalita k firmě
- Lepší pozice v konkurenčním boji o kvalifikovaný personál

## Výzkumy v Kraji Vysočina v rámci projektu MOPPS:

Jaká je role zaměstnavatelů při vytváření prorodinného klimatu ve společnosti  
názory celkem a podle občanů, kteří mají děti předškolního a školního věku

### PRORODINNÉ KLIMA:

- **Typ výzkumu:** reprezentativní
- **Lokalita:** region Vysočina
- **Výběrový soubor:** 300 osob, 18+ let
  
- Více než každý druhý občan Vysočiny (55%) považuje zaměstnavatele za důležité činitele ve vztahu k vytváření prorodinného klimatu ve společnosti.
  
- Roli zaměstnavatelů vyzdvihují tři čtvrtiny občanů, kteří mají děti ve věku do tří let (75%), dvě třetiny těch, kteří mají děti ve věku mezi třemi až šesti lety (66%) a také více než polovina občanů s dětmi školního věku do 15 let (59%).

Zdroj dat: Zpráva z výzkumu „Sladění péče o rodinu a zaměstnání z pohledu občanů kraje Vysočina“, . Výzkum byl součástí projektu MOPPS, který je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Tuto informaci zpracovala DEMA a. s.

## Na co by měly firmy dávat důraz v oblasti prorodinných opatření názory celkem

### Prioritní směr opatření:

Směr prorodinných opatření ve firmách může být různý. Podle občanů z Vysočiny by firmy měly do své strategie zapracovat hlavně:

- možnosti úprav pracovní doby (29%),
  - nabídku služeb pro rodiny ve formě jeslí, školek a zabezpečeného hlídání dětí (20%)
  - opatření finančního charakteru, včetně půjček či přímé peněžní výpomoci (18%).
- 
- každý desátý občan si myslí, že firmy by se měly prioritně zaměřit na kvalitnější komunikaci se svými zaměstnanci (10%) a soustředit se na osobnostní rozvoj a vzdělávání (8%).

## Jak motivovat zaměstnavatele k prorodinným opatřením? názory celkem:

- Občané kraje Vysočina jsou přesvědčeni, že nejúčinnější impuls, který může zvýšit ochotu zaměstnavatelů zařazovat prorodinná opatření do svých strategických plánů, vede přes oblast financí. Buď formou daňovou, v podobě odpočtů či úlev (37%), nebo adresnými dotacemi, peněžními kompenzacemi či příspěvky (21%).
- Celkem 9% obyvatel přisuzuje výraznou roli mediální a veřejné propagaci těch firem, které se o své pracovníky skutečně starají, včetně pozornosti a uznání ze strany obcí a měst, v jejichž lokalitě firmy působí.
- Podle 6% občanů je pro zaměstnavatele nejdůležitější zpětný efekt prorodinných opatření v podobě pracovitosti, spolehlivosti a kvalitních výkonů jejich pracovníků.
- Někteří občané (2%) navrhují i další způsoby (spolupráci měst a obcí v oblasti služeb pro rodinu, zlepšení podmínek pro podnikatele ap.),
- jiní (3%) si myslí, že speciální podpora prorodinných opatření není nutná, protože se jedná o povinnou součást péče o zaměstnance.



# Sladování pracovního a rodinného života

## Soutěž „Podnik podporující rodinu“

### Vyhlášení soutěže:

Havlíčkův Brod	workshop rozvojového partnerství projektu EQUAL Osloveno výzvou k účasti: 600 podniků v kraji Vysočina Přihlásilo se: 15 Finále: 9
----------------	---

### Záštita nad soutěží:

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR  
náměstkyně hejtmana kraje Vysočina

### Oznámení výsledků

Havlíčkův Brod

workshop pro cílovou skupinu - zaměstnavatele

### Cíl soutěže:

Dát podnět, aby i v ČR byly oceňovány a medializovány podniky, které do personálních strategií zařazují různé formy podpory sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců.

Zkušenosti ze zemí EU a USA: tato ocenění značně zvyšují prestiž podniku. Zaměstnanci jsou spokojenější, snižuje se jejich stresová zátěž, jsou výkonnější.

## Oslovení podniků v kraji Vysočina

Region: cca 14 000 podnikatelských subjektů (bez OSVČ)

### Výzva k účasti:

- Podnikům, se kterými už některý z partnerů projektu spolupracoval  
(z počtu přihlášených 13%)
- Podnikům – členům Hospodářské komory v regionu  
(předpoklad, že to budou aktivní zaměstnavatelé)  
(z počtu přihlášených 60%)
- Ostatním podnikatelským subjektům: články v místním tisku, regionální TV, tiskové konference k tématu  
(z počtu přihlášených 27%)



## Průběh soutěže:

### 1. etapa: vyplnění soutěžního dotazníku ve 4 oblastech

- A. Flexibilní organizace práce.
- B. Personální rozvoj a vzdělávání zaměstnanců
- C. Oblast péče o pracovníky s rodinami, na MD/RD, podpora péče o děti a další rodinné příslušníky
- D. Firemní kultura (programy podpory, analýzy potřeb, zajišťování rovných šancí mužů a žen)

### 2. etapa:

- návštěvy v podnicích : doplnění informací z dotazníku

# Hodnocení

## Podklady pro hodnocení:

- vyplněné dotazníky
- zprávy o návštěvách podniků a rozhovorech se zástupci vedení firem
- metodika hodnocení

## Hodnotitelská komise:

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR:

Český svaz žen, o.p.s.:

Gender Studies, o.p.s.:

Liga otevřených mužů, o.p.s.:

Česká asociace manažerek

a podnikatelek, o.p.s.:

Hospodářská komora, Havlíčkův Brod:

## Panelová diskuze představitelů podniků - účastníků soutěže před vyhlášením výsledků

### Otázky:

Co rozhodlo, že jste se přihlásili do soutěže?

Jakého svého prorodinného opatření si nejvíce ceníte?

Jak se Vám tato investice - účast v soutěži – vyplatila? Co Vám soutěž přinesla?

Co pro Vás znamená rodina zaměstnanců?

Má se více o rodiny starat stát nebo firma?

Co schází státní politice v oblasti podpory rodiny?

### Z odpovědí manažerů:

„Spokojenost zaměstnanců je naším cílem. Byla to ojedinělá akce a my se potřebujeme srovnávat s českými i zahraničními firmami.“

„Chceme být atraktivní firmou, která obstojí v konkurenci. Umožňujeme trávit maximálně volný čas s rodinou, věnujeme značné příspěvky na rodinné akce zaměstnanců“.

„Dobře víme, že rodina je pro zaměstnance důležitou hodnotou a snažíme se jim vycházet vstříc, ale pro malou firmu je to opravdu problém.“

„U rodinné firmy je jednoduché mluvit o rodině. Malý příklad: hodnotitelé, kteří nás v rámci soutěže navštívili, mohli vidět vnoučata v kanceláři ředitele“.

„Je třeba posilovat prorodinná opatření. Stát by měl mít vliv formou vytváření podmínek, norem a pravidel“.

„Já se jen mohu snažit vytvářet podmínky pro své zaměstnance, aby mohli úspěšně pracovat pro mne, stát by měl podporovat např. vznik předškolních zařízení“.

## Co se v průběhu soutěže podařilo

- hovořit v podnicích o tématu sladování, rozšířit povědomí jak zaměstnavatelů tak i zaměstnanců o této problematice, upozornit na úzkou souvislost se spokojeností a výkonností pracovníků
- realizovat zajímavá setkání s managementem soutěžících podniků, blíže se seznámit s podmínkami podnikání navštívených firem a jejich možnostmi péče o zaměstnance
- prostřednictvím diskuzí na pracovištích a závěrečné panelové diskuze získat zpětnou vazbu od managementu k tématu sladování a organizování podobných soutěží
- upozornit na problematiku podpory sladování pracovního a rodinného života a zaangažovat do hodnocení podniků zastupitele samosprávy v kraji a státní správy
- pravidelně o průběhu soutěže informovat prostřednictvím médií nejširší veřejnost v regionu a na webových stránkách projektu všechny zájemce o tuto oblast
- vypracovat , v praxi ověřit a poskytnout k dalšímu využití metodiku soutěže Podnik podporující rodinu.

## Jaké jsou cesty k vytváření společnosti přátelské rodině?

- Existence jasné strategie státu v oblasti podpory sladování pracovního a rodinného života obyvatel, legalizovat více zákonných možností pro zaměstnavatele, jak vycházet vstříc zaměstnancům s dětmi
- Zvyšování senzitivity zaměstnavatelů k potřebám svých pracovníků (dostupnost informací, osvěta, medializace tématu, vzdělávání, soutěže)
- Větší zapojení mužů/otců do péče o děti a domácnost (signál pro zaměstnavatele, že otec může čerpat volno na péči o děti stejně jako matka)
- Umožnění zlepšení dělby práce v rodině, překonání tradičního rozdělení genderových rolí (informace, osvěta, medializace, vzdělávání)

---

**Děkuji za pozornost**

**PhDr. Jaroslava Kahabková  
Agentura TIS, spol. s r.o.**

---