

# Současné trendy flexibilního zaměstnávání v Británii

08. 10. 2012

## Jak změnit dnešek, aby se v budoucnu zaměstnavatel a zaměstnanec potkali?

Způsob, jak dnes pracujeme už bohužel nezapadá do světa, ve kterém žijeme. Turbulentní změny technologií nekompromisně tlačí na svět okolo nás a bohužel i nás nevyjímaje. I proto je tu už teď nevyhnutelná potřeba změnit pracovní návyky a přivyknout kultuře flexibilních možností. Vytváření prostředí flexibilních pracovních míst ve firmách vidím osobně ve dvou etapách. První se týká vůbec zavedení možností flexibility jako takové a jejího povědomí. Což s sebou nutně nese také změnu kultury dané firmy, a to vyžaduje hodně času. Tato fáze je klíčová. Ta druhá etapa je už více o mobilitě, dnešní zaměstnanci budou stále více požadovat práci na cestě, tzv. "on the way". A právě tato druhá etapa začíná nyní v Anglii útočit. Tou první si už prošla v nedávných letech. Dalo by se říct, že 2. etapa je víc agresivnější díky rychlé modernizaci technologií. Zdejší zaměstnavatelé tempu, alespoň prozatím, stačí. Flexibilní zaměstnání není dneska už jenom o umožnění pracovat z domova, jak ho pořád ještě hodně zaměstnavatelů vnímá. Je o nabitě svobodě a svobodě ve výběru pracovní lokace.

V dnešním článku popisují současné trendy ve flexibilním zaměstnávání v Anglii. Přiblížením zdejší reality, z níž něco přijde zaměstnavatelům v Čechách určitě až šokující, chci přivést k zamyšlení, zda by alespoň nějaká malá část z prezentovaného nešla postupně implementovat na jejich půdě. Vše se zpočátku zdálo nemožné i tady, ale postupem času se osvědčily a zdomácněly právě praktiky, které byly nejméně kontroverzní.

## Pojďme se podívat, co hýbe Anglií v oblasti flexibilních možností dneska.

1. Jistý výzkum etablované recruitment společnosti Office Angel naznačuje, že za dvacet pět let už nebude ve Velké Británii existovat pracovní doba od 9 do 5. Pracovní trh se dramaticky změní a jeden z jejich závěrů je, že dnešní kancelářští zaměstnanci začínají více žádat o možnost pracovat ve večerních hodinách a z domova. A má to logické vysvětlení, současný svět je globální, pracovníci mnohdy mezi sebou spolupracují v různých časových pásmech a nadálku. Nemusel by být až tak velký problém pro firmy do budoucna, aby žádosti vyhověly. Mnohé už tak dobře fungují.

2. Práce z kaváren. Pro někoho se to může zdát stále neuchopitelné, ale tento trend tu je čím dál více zřetelný a našel si už mnoho příznivců. Ostatně když přijdete ve všední den do kavárny, polovina stolů patří pracujícím. Sedí tiše, soustředěně, obvykle pracují na počítači a střídají to s obchodním jednáním, které se koná také tam. Za dopoledne si dají více než jednu kávu, snídani i oběd. Kavárny známých řetězců jako je např. Starbucks, Café Nero nebo Costa jsou si pracujících dobře vědomi a wi-fi nabízejí ve většině případů už automaticky zdarma. V praxi byla už dokonce vytvořena "etiketa chování pracujících lidí v kavárně". A co si budeme povídat, historicky spojení práce a kávy zkrátka dobře funguje. Lidé mají kolem sebe jakýsi sociální background a přiměřené rozptýlení, nejsou tedy izolovaní jako doma, ale přitom mají stále relativní klid.

3. Práce "on the way" se tu projevuje ještě dále. Pro rok 2012 se například rozhodla jedna z velkých železničních přepravních společností NetworkRail vytvořit na pěti velkých londýnských vlakových nádražích flexibilní kanceláře. Tento rok začíná fungovat například na známém londýnském Paddingtonu, pojme až 250 lidí a lidé nebo firmy si ho budou moci zarezervovat ať už krátkodobě na den, nebo i pravidelně. Zkrátka flexibilně. Novinkou se tak nepochybně zvýší už i tak vysoká úroveň a atraktivita cestování vlakem, ale i atraktivita vlakových nádraží jako místa výkonu práce. Pro ty, kteří cestují autem do práce, tu mají taktéž dobré zprávy. Společnost Regus se chystá otevřít tři obchodní centra na frekventovaných dálnicích UK, aby zefektivnili komunikaci a pomohli lépe zorganizovat pracovní čas těm, kteří se musí potkávat po celé zemi.

4. Trendy můžeme pozorovat ale i jinde. Například otcové malých dětí se zřejmě dočkají brzo změny, kdy budou moci vystřídat partnerku v péči o dítě a odejít na otcovskou dovolenou na max. 9 měsíců, což není v tuto chvíli v Británii možné. Mimochodem i královna zmínila ve svém nedávném projevu při otvírání parlamentu na jaře, že by problematiku podílu otců na výchově dětí měla vláda řešit a upravit, aby se dosahovalo v pracovním a soukromém životě britských rodin větší rovnováhy. A to tak, aby to vyhovovalo nejlépe jim dle jejich konkrétní rodinné situace. Zvláště více se pak řeší i otázka, kdy se rodiče rozvedou a otec nemá možnost vychovávat své děti a být s nimi doma. I proto se změny pro otce chystají.

5. Dalším vyzpozorovaným trendem je požadavek zaměstnanců, aby mohli pracovat na svých osobních počítačích, řekněme už rovnou smart phonech a ipadech. Nechtějí používat pracovní a soukromé přístroje zvlášť, ale vše v jednom. Tato doba tady už teď nastává a v současné době je to hodně diskutované téma u IT profesionálů hlavně v souvislosti se zajištěním bezpečnosti a ochrany dat. Existují i jasná negativa tohoto přístupu. A to třeba v tom, že lidé se smart počítači či telefony budou jejich otroky a vlastně budou "připojeni" nonstop, což pochopitelně může přinést taky poměrně velkou dávku stresu. Otázka zní, kde je pak ta cílená work-life balance? A vede to též k zamyšlení: oddělit pracovní a soukromý svět či nikoli? Jaké to přináší výhody a nevýhody?

6. Firmy začínají ve větším nabízet delší neplacené volno, řekněme i klidně na rok někde však i více, jen aby nepřišli o své top zaměstnance. Pro ně to má i své výhody, ušetří hlavně teď v době nestabilní ekonomické situace. Tento požadavek je tu hodně trendy – vypnout a na dobu určitou opustit pracovní svět a věnovat se naplno třeba výchově svých dětí.

7. Ani maminky s dětmi nepřicházejí zkrátka v oblasti dalších úprav flexibilních možností. Jejich pracovní svět se malinko mění. Čím dál více požadují ještě větší flexibilitu, což znamená, že jsou ochotny pracovat brzo ráno, ještě než fyzicky dojdou do práce, a nebo později večer. Je tu dokonce více požadavků z jejich strany na to, aby pracovaly i více hodin týdně, mnohdy jsou ochotné přistoupit i k plnému úvazku, ale požadují práci mimo jakési standardní pracovní hodiny. Není to tu nic nemožného. K plnému či většímu pracovnímu úvazku je bohužel mnohdy tlačí i finanční situace. Britské rodiny potřebují více peněz, aby mohly splácet hypotéky a udržovaly si stále přibližně stejnou životní úroveň.

8. Nejžhavější diskusí tu je momentálně otázka předškolních zařízení a jeslí. Jsou totiž moc drahé a za poslední roky se cena ještě hodně navýšila. Tak se tu objevují názory, že by maminky rády braly své děti do práce, do kanceláře. A zároveň pracovaly přímo s dětmi na pracovišti, nikoli, že by děti odložily do jeslí nebo školky.

9. Další otázkou, která nyní zaměstnává personalisty, je umožnění pracovat flexibilně, resp. na zkrácený úvazek ženám, které zastávají seniorní role. Manažerky sice mohou využívat flexibilitu v jiném směru, např. klasicky pracovat z domova, ale v tuto chvíli si prosazují možnost pracovat méně dní v týdnu a přesto zastávat vedoucí role. Tak, aby to bylo do budoucna obvyklé a ne výjimečné.

10. A obdobnou rovinu řeší i malé firmy, které chtějí zaměstnat top profesionály, ale nemohou si je dovolit zaplatit. Populárním řešením je tedy zaměstnat seniorního zaměstnance i na klíčovou pozici jako je např. finanční kontrolor, avšak jenom na zkrácený úvazek, například na tři pracovní dny. Firma tak ušetří nejenom na jeho mzdě, ale třeba i nákladech na kancelář, která se může lépe využít – sdílet apod. A zaměstnanci tak zároveň splní jeho požadavek na zkrácený úvazek.

11. Vláda stále ještě neuzákonila oficiální možnost požádat o flexibilní úvazek všem pracujícím skupinám. Ale v mnoha firmách je to už zaběhlá praxe. A dalším trendem, který tu sledávám, je i rozšiřování a čerpání flexibilních možností mezi starší generací. Britské firmy začínají více pracovat s těmi, kteří se blíží k důchodovému věku. Jsou si vědomi, že je ještě několik let budou potřebovat.

12. Na závěr ještě jeden dodatek, který se tu už stává celkem normou. Firmy chtějí zároveň šetřit životní prostředí, což prakticky znamená, že flexibilní trh práce spojuje a vyčisluje na hodnoty: kolik/jak tím ušetří životní prostředí. Ať už že neznečišťují prostředí CO2 cestováním do práce nebo zbytečnou služební cestu nebo díky virtuální kanceláři, anebo i tím, že nemusí denně tisknout stohy papíru v kanceláři, protože pracují z domova.

Zdejší firmy používají flexibilitu jako chytrý prodejní artikl. Velmi jim záleží na tom, aby vytvořili prostředí pro top talenty a jsou si vědomi, že jedna z efektivních cest, která je k tomu dovede, je právě přes stále více populární nabídku flexibilních příležitostí.

Autor: Dita Sudová

Zdroj: <http://flexibilni.lmc.eu/#clanky/zprava/93/>