

Moderní formy práce jsou konkurenční výhodou zaměstnavatele

V každé rodině může nastat situace, že malé dítě nebo naopak dědeček potřebuje zvýšenou péči, kterou nelze sladit s běžným pracovním vytížením u zaměstnavatele. Co v takovém případě udělá zaměstnanec? Bude mít dostatek důvěry vůči personalistovi a přijde se poradit? Nebo dá rovnou výpověď, protože ví, že zaměstnavatel neumožňuje jinou formu práce než za kancelářským stolem od osmi do pěti?



A jak se má zachovat zaměstnavatel, aby nepřišel o kvalitní zaměstnance? Co může zaměstnavatel nabídnout těm, kteří mají nějaký osobní handicap a přitom mohou být skvělými pracovníky? Tyto a další podobné problémy řeší projekt CRISTAL, jehož autorem je Grafia, s.r.o., a který je realizován v Plzeňském kraji.

Jde o projekt na podporu vzdělávání HR manažerů a personalistů v oblasti moderních forem práce, rovných příležitostí a work-life balance. Díky projektu zanedlouho vznikne v Plzni poradenské centrum, kde budou zaměstnavatelům zdarma poskytovány informace a odborné konzultace. Získají zde praktické návody, jak postupovat při zavádění jednotlivých alternativních úvazků, a bezplatně budou moci navštěvovat i kurzy, workshopy a školení se zaměřením na tuto problematiku.

PODNIKY NARÁŽEJÍ NA LEGISLATIVU

Někteří personalisté už mají se zaváděním alternativních forem práce určité zkušenosti a v jejich realizaci by rádi pokračovali, nicméně musí čelit různým problémům. Podle Milana Švátory, personalisty Škoda Machine Tool, a.s., firma uvažuje o zavedení tzv. stlačeného pracovního týdne, v němž by někteří zaměstnanci pracovali čtyři dny v týdnu více hodin a pátý den by měli volno. "Narážíme však na legislativu, nechali jsme si zpracovat nezávislé právní výklady, které se ale od sebe liší," popisuje Švátora. "Ani jeden právník navíc nechce dát za svůj výklad ruku do ohně. Proto jsem rád, že se našel někdo, kdo vymyslel takovýto projekt," dodává Švátora. HR manažerka společnosti Sony DADC Magdalena Vroblová ho doplňuje: "Potřebovala bych pomoci, abych dokázala ve firmě alternativní úvazky prosadit. Možnost konzultací v projektu CRISTAL určitě co nejdříve využiji. Chtěla bych zavést tzv. konto pracovní doby, kdy lidé pracují více v silném období, kdy je mnoho zakázek, a vybírají si pak napracované volno ve slabším období. S evidencí docházky si vím rady, ale jak je to se mzdami? Právě tam by se mi hodilo odborné poradenství. A je dobré, že v CRISTALu jsem našla lidi, kteří budou ten pomyslný 'kámen' valit se mnou," dodává Magdalena Vroblová.

PROJEKT POSKYTNE PRAKTICKÉ NÁVODY

Podle Renaty Steinerové, odborné poradkyně projektu, se zaměstnavatelé obávají

moderních forem práce také kvůli nedostatku času na prozkoumání složité problematiky. "To se teď změní, chystáme publikaci, kde bude popsáno vše, co s tímto tématem souvisí včetně právních souvislostí a praktických návodů," říká Steinerová a pokračuje: "V tuto chvíli se naše práce soustředí na sběr materiálu z terénu a uvítáme podněty ze strany podniků, zejména popis problémů, se kterými se personalisté setkali při zavádění alternativních forem práce."

"Budeme čerpat inspiraci i ze zahraničí, kde jsme navázali spolupráci už v průběhu předchozího projektu Šance pro teleworking," dodává jednatelka společnosti Grafia, s.r.o., Jana Brabcová. "Teleworking (práce na dálku přes internet) jsme si také sami vyzkoušeli v praxi. Nadto máme vlastní zkušenosti s různými formami zaměstnávání, které usnadňují práci rodičům pečujícím o děti," vysvětluje Brabcová.

PROČ PODPOROVAT SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA?

Kromě zmíněného teleworkingu, stlačeného pracovního týdne a konta pracovní doby se mezi moderní formy práce počítají především zkrácené úvazky, pružná pracovní doba či sdílené pracovní místo. Podle výzkumu personální společnosti Manpower však více než 80 % českých zaměstnavatelů o alternativní formy práce momentálně nestojí a je zřejmé, že stále převládá tradiční přístup k pracovnímu poměru. To je ale krátkozraký přístup.

Alternativní úvazky totiž ušetří firmám dost peněz, protože sníží například náklady na provoz kanceláří a výrobních prostor. "Další nespornou výhodou je loajalita zaměstnanců, kteří jsou vděční, že jim zaměstnavatel vyšel vstříc," popisuje Renata Steinerová.

"Alternativní úvazky snižují stres na pracovišti, a tím i riziko vyhoření zaměstnanců a fluktuaci. Projekt se věnuje i dalším opatřením na podporu sladění pracovního a rodinného života, jako jsou např. firemní školky nebo placené cesty rodinných příslušníků za zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě vysláni mimo bydliště. K dalším motivačním prvkům patří např. udržování kontaktu s rodiči na rodičovské dovolené. Zejména lidé, kteří pečují o děti či další rodinné příslušníky, tyto prostředky vnímají jako benefit a užitečnou pomoc," dodává Steinerová.

Více o projektu CRISTAL na <http://cristal.grafia.cz>. Na tomto webu v dohledné době vznikne také infobanka obsahující vše potřebné o moderních formách zaměstnávání a work-life balance.

Milena Písačková

Grafia, s.r.o.

Autoři: [Milena Písačková](#)