



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ombudsman
veřejný ochránce práv

PŘÍBĚHY O SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA V KANCELÁŘI OMBUDSMANA



„Kancelář ombudsmana podporuje
slad'ování rodinného a pracovního života.“

Strategie rozvoje Kanceláře ombudsmana na roky 2016–2021

Přehled sladovacích opatření v Kanceláři ombudsmana

Kratší pracovní doba

- Na částečný úvazek pracují nejčastěji pečující osoby nebo studující
- Kancelář nabízí pozice na částečný úvazek i ve výběrovém řízení
- Prodlužování či zkracování pracovní doby podle potřeb je standardem

Pružná pracovní doba

- Společná pevná část pracovní doby 9.00–14.00
- „Pružení“ je možné mezi 6.00–9.00 a 14.00–22.00
- Pracující s plným pracovním úvazkem – 40 hodin/1 týden
- Možnost čerpání náhradního volna

Práce odjinud

- Lze pracovat z domova či jiného místa
- Uzavírá se dohoda
- Standard: 1 měsíc – maximálně 2 dny (nepřevoditelné do dalšího měsíce)
- Další 10 dní v kalendářním roce
- Individuální dohoda v případě závažných důvodů

Nadstandardní placené dny volna

- Studijní volno – 5 dní/rok pro zvyšování kvalifikace
- Volno pro otce – 3 dny do věku 3 měsíců dítěte
- Zdravotní volno – 4 dny/rok
- Další dny volna – první den školy, uzavření registrovaného partnerství, promoce

Dětská skupina

- Sídlo v přímo budově Kanceláře
- Pro děti od jednoho roku věku do nástupu do školy
- Možnost celodenní pravidelné docházky i nárazové péče
- Cena za denní pobyt je symbolická (1 Kč), nezahrnuje stravné

Pár údajů o Kanceláři ombudsmana

Pracovněprávní vztahy v Kanceláři se řídí zákoníkem práce.

Počet pracujících v pracovním poměru: **171** lidí

z toho:  114 žen,  57 mužů

Počet pracujících s částečným úvazkem:

24  žen, **2**  muži



Pružnou pracovní dobou využívají téměř všichni pracující.



Odjinud pracovalo v roce 2018 v různém rozsahu 123 osob.



Zdravotní volno čerpalo 154 osob.



Volno pro otce využili 3 otcové.



Studijní volno využili 4 zaměstnanci.

Příběhy konkrétních zaměstnankyň a zaměstnanců

Kratší pracovní doba, pružná pracovní doba, práce odjinud

Tereza, referentka

„Když jsem před třemi roky nastoupila do práce, tak by mě vůbec nenapadlo, že bych někdy mohla využívat práce z domova, vnímala jsem to jako privilegium právníků. Teď mi to hodně pomohlo.“

Kancelář všem zaměstnancům a zaměstnankyním nabízí možnost pracovat z domova v rozsahu 2 dny v každém měsíci a dalších 10 dní během kalendářního roku, pokud to umožňuje jejich náplň práce. Tereze to zásadně pomohlo v prvních měsících jejího těhotenství, když řešila těhotenskou nevolnost. Byla schopná pracovat a také pracovat chtěla, zároveň však potřebovala domácí prostředí a klid. Zaměstnankyně velmi ocenila možnost práce z domova. V kombinaci s nadstandardními dny placeného volna (např. 4 dny zdravotního volna za rok) jí to umožnilo danou situaci vyřešit bez krácení výdělku v důsledku pracovní neschopnosti. Řešení však zároveň vyhovovalo i zaměstnavateli, protože na danou dobu nebylo nutné organizovat zástup.

Kromě možnosti práce z domova má Tereza také zkušenosti s pružnou pracovní dobou, kterou Kancelář nabízí. Původně nastoupila na zkrácený úvazek. Možnost nadpracování a následně čerpání náhradního volna jí umožnila skloubit práci s dalším projektem, na kterém v této době pracovala. Když pak dostala možnost nastoupit na plný úvazek, tak její rozhodování kromě zajímavé náplně práce ovlivnila právě i možnost flexibilní pracovní doby: „Podmínky, které jsou tady nastavené, mě lákaly k tomu, abych tady zůstala.“

Nabízenou flexibilitu – jak ve vztahu k pracovní době, tak i k možnosti práce z domova – vnímá jako něco nadstandardního, co pozitivně ovlivňuje její vztah k práci, a věří, že jí to pomůže vrátit se do práce po rodičovské dovolené, kterou v současně době plánuje na 3 roky.

Katka, právnička

„Opatření sladování pracovního a soukromého života mi umožnila se po dlouhé pracovní neschopnosti vrátit do normálních aktivit.“

U Katky je hlavním důvodem k využívání sladovacích opatření její zdravotní stav. Po operaci a roční pracovní neschopnosti se změnila její možnosti k výkonu své práce – nedokáže se dlouho soustředit, udržet pozornost, pracovat v prostředí, kde na ni působí rušivé vjemy, potřebuje více a často odpočívat.

Abyste mohla práci zvládnout i ve své nové situaci, plánovala původně práci na částečný úvazek a ze začátku využívala i svou dovolenou, aby měla možnost k potřebnému odpočinku během týdne. V této

situaci jí pak zaměstnavatel nabízel individuální řešení skrze práci z domova s větší flexibilitou nad běžný rámec, podle jejích potřeb. Toto řešení nakonec umožnilo, aby Katka mohla pracovat na plný úvazek. V současné době bývá většinou dva dny v týdnu doma, kde má klid, který potřebuje, a může si práci rozložit podle svých aktuálních možností a potřeb – např. střídat ji s jinými aktivitami. V důsledku svou práci nyní zvládá efektivněji, než by ji zvládala ve své kanceláři a nastavení práce z domova jí umožnilo vrátit se ke své práci, kterou by za běžných podmínek možná už nezvládala vykonávat. Této možnosti si cení hlavně z hlediska zachování sociální jistoty a je vděčná, že jí zaměstnavatel toto nastavení nabídl.

Zároveň bylo v zájmu zaměstnavatele, aby spolu s Katkou našel řešení, které jí umožní působit v Kanceláři i nadále – má dlouholetou zkušenost se složitou agendou. Současné specifické nastavení jí umožňuje pracovat stejně kvalitně jako předtím.

Honza, právník

„Úspěšně sladování práce s mimopracovními závazky pro mě znamená možnost odvést kvalitní práci v obou sférách.“

Na jaře 2018 nastoupil Honza nově do Kanceláře na pozici právníka. Po ukončení studia hledal svůj první hlavní pracovní poměr. Chtěl mít možnost se pracovní vyvíjet, ale zároveň se nechtěl vzdát trénování mládežnického týmu florbalu, kterému se věnuje 5 let. Když se rozhodoval, hrála proto kromě náplně práce důležitou roli také možnost flexibilní pracovní doby. Ta mu umožňuje být dvakrát v týdnu před 16. hodinou na tréninku. Bud' tedy začíná pracovat dříve, aby mohl odejít v 15.30, anebo hodiny dopracuje v průběhu následujících dní. Tuto možnost hodnotí velmi kladně a v tomto ohledu si pochvaluje vstřícnost a flexibilitu zaměstnavatele.



Iva, právnička

„Myslím si, že zaměstnavatelé, kteří bez vážných důvodů neposkytují zaměstnancům kratší pracovní úvazky nebo jiné flexibilní formy práce, se sami připravují o kvalitní zaměstnance. Líbí se mi, že jde Kancelář v oblasti sladování všem ostatním příkladem.“

Iva pracuje jako právnička v Kanceláři a zároveň je studentkou doktorského studia na brněnské právnické fakultě od roku 2015. Studium je prezenční, a proto jí vyhovuje poloviční pracovní úvazek. Může pracovat pro obě organizace a propojovat znalosti získané v akademickém prostředí s právní praxí. To je výhodné i pro zaměstnavatele, který ji potřebuje na konkrétní agendu, kde se hledají odborníci obtížně. S ohledem na objem práce v obou institucích, by Iva vyšší úvazek časově zvládala s obtížemi. Kombinace polovičního úvazku a pružného rozvržení pracovní doby jí dodává klid a potřebnou flexibilitu a zároveň umožňuje věnovat se studiu i práci naplno. Po dohodě s nadřízeným pracuje v Kanceláři v určité dny (pondělí, úterý, čtvrtek). Zároveň respektuje, že se musí účastnit pravidelných týmových porad. Má také dálkový přístup k poště – na některé naléhavé emaily je schopna reagovat, i když je zrovna na fakultě. Oceňuje, že k dokončení studia jí zaměstnavatel nabízí studijní volno, které by ráda využila. Po dokončení studia Iva předpokládá, že by požádala o delší pracovní úvazek. Ví, že je v tom vedení Kanceláře vstřícné, což ji těší.



Management mateřské a rodičovské dovolené

Kancelář usiluje o to, aby zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou, mohli zůstat v kontaktu s organizací i se svou prací. K tomu účelu zavedla systém managementu mateřské a rodičovské dovolené: než zaměstnanec či zaměstnankyně odejde na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, probere s nimi vedení Kanceláře jejich představu, zda a jakým způsobem chtějí zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem a kdy a v jakém rozsahu se chtějí do zaměstnání vrátit. V tomto ohledu existuje např. možnost postupně navyšovat hodiny.

Kromě toho zřídila Kancelář dětskou skupinu „Motejlci“, která je umístěna přímo v budově Kanceláře a je určena pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň od jednoho roku věku do nástupu do školy. Služeb dětské skupiny lze užívat pravidelně i příležitostně, pokud to provoz a kapacita umožňují.

Základní filozofií těchto opatření je umožňovat zaměstnancům a zaměstnankyním flexibilitu a možnost volby, aby mohli najít model, který vyhovuje jejich potřebám a prioritám. Znamená to, že Kancelář neprosazuje konkrétní představu o době trvání mateřské nebo rodičovské dovolené, způsobu a rozsahu návratu, ale snaží se spolu se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi najít řešení, které vyhovuje oběma stranám. To ilustrují následující zkušenosti.

Irena, ekonomka

„Úspěšné sladování pro mě znamená, že můžu být v práci a zároveň starat se o dítě, nepříjdu o kontakt se zaměstnáním a přitom si to můžu řídit tak, jak já to potřebuji.“

Po narození dcery využívá Irena možnost postupného návratu. V menším rozsahu se znovu zapojila zhruba dva měsíce po narození dcery, kdy pracovala z domova. Od začátku roku 2018 dochází dvakrát týdně do Kanceláře a pracuje 10–12 hodin týdně, v rozsahu, který si sama určila. Původně měla v plánu se po roce vrátit na plný úvazek, časem však zjistila, že jí spíše vyhovuje postupné navyšování hodin. Dětskou skupinu využívá zatím příležitostně, vnímá ji však jako důležitou službu, kterou s dalším navyšováním hodin plánuje využívat v širším a pravidelnějším rozsahu.

Svoje současné řešení a kontinuální zapojení do práce hodnotí jako ideální: Umožňuje jí zůstat v kontaktu se svým zaměstnáním a s pravidelnými změnami ve svém oboru. Tříletá absence by pro ni v tomto ohledu vytvořila značnou mezeru a bariéru, která by jí znesnadnila návrat do zaměstnání. Kromě toho si chválí možnost zpestření a změny od jistého stereotypu, který péče o malé děti přináší. Takto se těší jak do práce, tak i potom zpátky k dceři. Do práce chodí motivovaná a svůj čas chce využít co nejefektivněji, k dceři se pak vrací vyrovnaná a plná energie. Zároveň velmi vítá možnost přivýděлку v době rodičovské dovolené.

Se svým současným nastavením je velmi spokojená a velmi si váží, že jí zaměstnavatel takto vychází vstříc. Vnímá to jako motivující a během své rodičovské dovolené má v plánu si dokončit i další (magisterské) vzdělání.

Jitka, právnička

„Úspěšné sladování pracovního a rodinného života pro mě znamená spokojenost a vyváženost.“

Jitka pracuje v Kanceláři už téměř 15 let, má dlouholetou zkušenost ve svém oboru a také ve své práci, kterou vidí jako možnost pomáhat lidem a jako důležitou součást svého života. Když však v roce 2017 odešla na mateřskou dovolenou, měla v plánu se do dceřiných třetích narozenin plně věnovat mateřství. Po chvíli ale zjistila, že jí chybí práce i sociální kontakty v rámci Kanceláře, což ji vedlo k částečnému návratu. Nyní do Kanceláře dochází dvakrát týdně na odpoledne a dcera během této doby navštěvuje dětskou skupinu.

Toto nastavení hodnotí Jitka jako ideální, cítí se spokojeně, užívá si čas se svou dcerou a zároveň má jistotu, že si zachová jak znalosti ve svém oboru a pocit pracovní užitečnosti, tak i své dlouholeté sociální kontakty na pracovišti (má například možnost účastnit se školení nebo týmového výjezdu). Na plný úvazek se chce vrátit, až bude dcera mít 3 roky. Díky nabídce dětské skupiny má jistotu, že v dané době bude pro dceru mít místo, i kdyby ještě nešla do mateřské školy.

Možnost jezdit pracovat do Kanceláře a přitom užívat služeb dětské skupiny vnímá jako zásadní prvek v úspěšném skloubení svého pracovního a rodinného života. Jasně oddělení mezi domovem a prací jí pomáhá vyhradit si čas, kdy se může vyloženě věnovat práci. Doma se pak stará o domácnost a najde si i čas pro sebe. Toto nastavení ji podporuje v tom, aby svou práci odvedla stejně kvalitně jako dříve a zároveň přispívá ke kvalitě jejího života, protože jí dovoluje organizovat si svůj život podle svých potřeb a své dcery. V dané situaci by pro ni práce z domova znamenala větší tlak, jestli své úkoly zvládne splnit po nocích, zároveň by měla méně času pro sebe.



Jitčin příběh je dobrým příkladem toho, jak se může měnit význam různých opatření sladování pracovního a soukromého života v různých životních situacích. Před nástupem na mateřskou dovolenou využívala možnosti práce z domova, např. v době rekonvalescence, když už mohla pracovat, ale ještě se necítila na to, aby jezdila do Kanceláře. Nyní je pro ni naopak zásadní, aby mohla jezdit do práce a měla svůj pracovní a soukromý čas jasně oddělen.

Má radost z toho, že jí zaměstnavatel vyšel vstříc a společně našli toto řešení, které vyhovuje oběma stranám. Jitčino právní zaměření je totiž poměrně specifické; a díky sladovacím opatřením si Kancelář alespoň částečně zachovala její specifické znalosti.

V obecné rovině vnímá nabídku opatření ke sladování pracovního a soukromého života jako důležitý motivační prvek, díky kterému jsou zaměstnanci a zaměstnankyně spokojenější, pracují lépe a cení si velké míry flexibility a vstřícnosti ze strany vedení.



Lenka, právnička

„Úspěšné sladování pracovního a rodinného života pro mě znamená, že se nemusím rozhodovat, jestli chci být jen s dětmi nebo jen v práci. Chci mít něco mezi tím a tato opatření mi umožňují vymyslet takové řešení, abych o kontakt s prací nepřišla.“

Miroslav, právník

„Úspěšné sladování pracovního a rodinného života pro mě znamená, že jsem v klidu a všechny své role zvládnou na jisté úrovni skloubit, bez zbytečného stresu.“

Lenka a Miroslav využívají v Kanceláři nabízené možnosti sladování pracovního a rodinného života, aby pro sebe vytvořili nastavení, které jim umožní skloubit své pracovní povinnosti a péči o tři děti tak, aby oba mohli stále zůstat v kontaktu se svou prací a zároveň se rovnocenně podílet na rodičovství.

Když se jim narodil první syn, Lenka se po třech měsících znovu zapojila do práce a když synovi byl rok a čtvrt, vrátila se do práce na plný úvazek s rozšířenou možností práce z domova v rozsahu jednoho dne v týdnu. Manžel ji vystřídal na rodičovské dovolené a zároveň se svou prací zůstal v kontaktu. Ve věku dvou let začal pak syn chodit do dětské skupiny a oba se vrátili na plný úvazek. Využívání dětské skupiny Lenka a Miroslav velmi oceňují, nejen kvůli tomu, že jim umožnilo hladký návrat na plný úvazek a že jim šetří čas, ale synovi se také usnadnila adaptace v dětském kolektivu.

Po narození dvojčat tento model opakují. V současné době pracuje Lenka na několik hodin týdně a Miroslav má povolenou rozšířenou formu práce z domova v rozsahu dva dny v týdnu, které čerpá podle potřeby a možností tak, aby oba manželé mohli zvládat své pracovní povinnosti a péči o děti. Na podzim, až dětem bude rok, se manželé opět vystřídají.



Oba se shodují v tom, že nabízené možnosti sladování jsou zásadní, nedokážou si představit, že by v současné situaci pracovali v organizaci, která by takové možnosti nenabízela a nutila by je k volbě mezi prací a rodinou. Místo toho by si spíš našli jiného zaměstnavatele, protože si kromě zajímavé náplně práce cení především možnosti nastavit si rovnováhu mezi oběma sférami podle vlastních představ a priorit. Miroslav si velmi váží toho, že rodičovství může plně sdílet se svou manželkou. Ta má zase radost z toho, že může i teď dělat svou práci, která ji baví a dostává se díky ní pravidelně mezi lidi. V péči o děti se pak cítí vyrovnanější.

Občas to ale i skřípe, a to především, když její potřeba dlouhodobého plánování a sladování potřeb a povinností všech zúčastněných narazí na nutnost se přizpůsobit krátkodobým změnám (např. posun termínu pracovní schůzky ze dne na den) nebo na omezení technického rámce pro práci odjinud (např. vzdálený přístup k dokumentům a sdílenému kalendáři). Tyto příklady poukazují na to, že v rámci podpory sladování pracovního a rodinného života nestačí pouhé zavedení daných opatření; je zároveň nutné, aby se daná organizace na všech úrovních naučila v duchu tohoto nastavení také myslet. V této souvislosti Lenka oceňuje, že se Kancelář snaží naplňovat hodnoty, které zastupuje navenek, i v rámci vlastního vnitřního fungování.

Veronika, vedoucí odboru

„Úspěšné sladování pracovního a rodinného života pro mě znamená, že nejsem ve stresu z toho, že jsem matkou a zároveň pracující ženou.“

Veronika pravidelně využívá práce odjinud a pružnou pracovní dobu, což jí umožňuje lepší organizaci pracovního dne tak, aby zároveň stihla své děti dopravit na jejich volnočasové aktivity. Dané nastavení umí bez problému skloubit se svou pozicí vedoucí odboru. Část jejího týmu též využívá možnosti práce odjinud a organizace práce a řízení odboru je tomu přizpůsobeno – dohodli se např. na jeden den v týdnu, kdy jsou všichni na pracovišti, aby se mohly konat týmové porady.

Možnosti sladování pracovního a rodinného života, které Kancelář nabízí, vnímá Veronika jako velmi pozitivní pro sebe i zaměstnance a zaměstnankyně svého odboru. Zlepšují vztah k práci a zvyšují výkon, protože se zaměstnanci a zaměstnankyně cítí zaměstnavateli zavázáni. Kromě toho přispívá sladování k redukci stresu a vytváří tím více prostoru pro práci a větší efektivitu.

Při tomto hodnocení čerpá Veronika nejen ze zpětné vazby ze svého odboru a své současné zkušenosti, ale také z doby, kdy se vrátila po rodičovské dovolené na plný úvazek (2011), kdy v Kanceláři ještě neexistovaly dnešní možnosti sladování pracovního a rodinného života. Vzpomíná si na tuto dobu jako na velmi stresující a poznamenanou neustálým tlakem, jak skloubit pevně danou pracovní dobu s otevírací dobou školky v místě bydliště.

Jiří, vedoucí odboru

„Možnosti sladování pracovního a soukromého života si zaměstnankyně a zaměstnanci velmi chválí a oceňují. Podporuje to jejich zaměstnaneckou loajalitu, cítí se vítáni a jsou spokojeni, protože si svůj čas můžou organizovat podle svých potřeb.“

Jiří má s opatřeními ke sladování pracovního a soukromého života zkušenosti z hlediska pozice vedoucího odboru a hodnotí je velmi kladně. Nezaznamenal žádné negativní dopady, co se týče výkonu, naopak spíš pozitivní. A to dokonce i v případech nastavení práce z domova nad obvyklý rámec ze

specifických individuálních důvodů (např. zdravotní důvody nebo dlouhé dojíždění). Když tito zaměstnanci a zaměstnankyně pracují z domova, mají pak často více času a klidu na plnění pracovních úkolů. Jiří zároveň zdůrazňuje, že zaměstnanci a zaměstnankyně si jsou vědomi toho, že dané nastavení musí fungovat na obou stranách.

V této souvislosti identifikuje Jiří některé důležité předpoklady k tomu, aby práce odjinud byla funkční i pro zaměstnavatele. Zdůrazňuje dobrou zapracovanost a schopnost samostatné práce. U zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří mají málo zkušeností a potřebují pravidelnou zpětnou vazbu a možnost konzultace (např. v průběhu prvního půl roku až roku zaměstnání) vnímá takové nastavení jako rizikovější. Tato kritéria jsou důležitá pro případy, kdy zaměstnanec nebo zaměstnankyně žádá o nastavení nad obvyklý počet dní práce z domova, který je v Kanceláři daný jako zaměstnanecký benefit (2 dny v měsíci plus 10 dní v kalendářním roce). Každý případ se pak řeší individuálně a lze např. nastavit i dobu testování.

Zároveň Jiří upozorňuje na organizační výzvy, které s sebou možnost práce odjinud přináší pro všechny pozice, kde to náplň práce umožňuje. Zavedení plně funkčního vzdáleného přístupu, který by umožnil stejný přístup k dokumentům jako v Kanceláři, je technicky i finančně náročné. Jeho absence vyžaduje více organizace ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň tak, aby si práci plánovali v dostatečném předstihu a aby si včas zajistili všechny potřebné dokumenty.

Kromě práce odjinud hodnotí pozitivně i možnost zapojení do práce během rodičovského volna. Vnímá to sice jako náročnější z hlediska řízení a rozdělování úkolů, ale vidí jasnou výhodu v tom, že zaměstnanci a zaměstnankyně díky tomu neztrácejí kontakt se svou agendou. Změnám se učí postupně a při návratu na plný úvazek se rychleji dostávají na svou původní úroveň výkonu.



Chcete zavádět sladovací opatření a nevíte jak na ně? Zaujaly vás naše reálné příběhy a máte chuť se na něco zeptat?

Zavolejte nebo napište. Naše doporučení vydávaná v oblasti rovného zacházení jsou bezplatná. Pokud víte o někom, koho by tento materiál mohl povzbudit, pošlete jej dál. Pokud víte o někom, komu by naše příklady mohly pomoci, řekněte mu/jí o nás. Pomáháme bez rozdílu – už od roku 2000.



ombudsman

veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno,

informační linka: **+420 542 542 888,**

telefon (ústředna): **+420 542 542 111**

e-mail: podatelna@ochrance.cz, www.ochrance.cz

www.facebook.com/verejny.ochrance.prav

www.twitter.com/ochranceprav

Materiál na základě rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi sestavila Martina Kampichler. Editoval Petr Polák.



Materiál vznikl v rámci projektu Služba šitá na míru (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0005638), který je spolufinancován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.