

Nástroje work-life balance ve firemní praxi

**. Age Management SALON 2021 (18. ročník)
30.9.2021, Bratislava**

Mgr. Petr Otáhal, MBA, LL.M.

Kdo jsme?

- Svaz personalistů České republiky
- Zastřešuje regionální kluby personalistů a ostatní spolky pracující v HR v Česku



Definice sladování práce a rodiny

- ... míra, ve které jsou jednotlivci srovnatelně zapojení i spokojení se svými pracovními i rodinnými rolemi (Greenhaus, Collins, Shaw, 2003)
- ... pracovní zdroje se setkávají s potřebami rodiny a rodinné zdroje se setkávají s nároky práce takovým způsobem, který je efektivní v obou oblastech (Voydanoff, 2005)
- ... míra, ve které je efektivita a spokojenost jednotlivce v pracovních a rodinných rolích v souladu s individuálními životními prioritami (Greenhaus, Allen, 2006)
-sladování osobního a pracovního života je označení postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům apod. (Gender Studies, 2009)

Flexibilita práce z pohledu zaměstnavatelů?

Zdroj: ManpowerGroup index trhu práce Q3/2021

80 % PŘÍTOMNOST NA PRACOVIŠTI
PO CELOU PRACOVNÍ DOBU

10 % PŘEVÁŽNÁ PŘÍTOMNOST
NA PRACOVIŠTI

4 % PŘEVÁŽNÁ PRÁCE
Z DOMOVA

2 % PRÁCE
Z DOMOVA

4 % NEVÍ



Hledání flexibility u pozic, které se musí převážně vykonávat na pracovišti

Zdroj: ManpowerGroup index trhu práce Q3/2021

36 % PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA/
ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ TÝDNY

9 % MOŽNOST VÝBĚRU,
ODKUD PRACOVAT

35 % FLEXIBILNÍ ZAČÁTEK/
KONEC PRACOVNÍ DOBY

8 % SDÍLENÁ
PRACOVNÍ MÍSTA

32 % KOMBINACE PRÁCE NA DÁLKU
A PRÁCE NA PRACOVÍŠTI

40 % ŽÁDNÉ

Obavy zaměstnavatelů z práce na homeoffice

Zdroj: ManpowerGroup index trhu práce Q3/2021



18 % PRODUKTIVITA

14 % SPOLUPRÁCE

12 % WELLBEING

4 % FIREMNÍ KULTURA

2 % INOVACE

37 % ŽÁDNÉ OBAVY

10 % NEVÍ

Nástroje WLB ve firmách

- Flexibilní pracovní úvazky – pružná pracovní doba, trvalá/částečná práce z domova, práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby
- Podpora zaměstnanců po dobu mateřské/rodičovské dovolené – kontakt s firmou, vzdělávání
- Podpora péče o dítě – volno pro otce, hlídání dětí, uspořádání pracoviště (kojení, děti na pracovišti), přizpůsobení pracovní doby školnímu roku
- Prorodinná personální politika – akce pro rodiny, exkurze, podpora volnočasových aktivit pro děti zaměstnanců

Nástroje WLB a zaměstnavatel

VÝHODY

- Zvýšení loajality zaměstnanců
- Zvýšená konkurenceschopnost společnosti
- Vyhledávaný zaměstnavatel, snazší nábor
- Získání a udržení talentů
- Společenská odpovědnost firmy (CSR)
- Zvýšená produktivita
- Snížená fluktuace
- Snížená absence
- Snížení nákladů
- Rychlejší návrat zaměstnanců/zaměstnankyň do zaměstnání

NEVÝHODY

- Náročnější motivace zaměstnanců i managementu
- Náročnější systém kontroly a vyhodnocování pracovních výkonů zaměstnanců
- Vyšší nároky na management, řízení, organizace a plánování práce apod.
- Potřeba většího počtu zaměstnanců

Nástroje WLB a zaměstnanec

VÝHODY

- Úspora času
- Úspora cestovních nákladů
- Flexibilní plánování času
- Možnost starat se doma o děti nebo jiné příbuzné
- Zvýšená spokojenost zaměstnanců/zaměstnankyň
- Přihlíží se k průběhu životních fází zaměstnanců a jejich potřeb v průběhu stárnutí

NEVÝHODY

- Náklady na vytvoření pracovního místa doma a vlastního pracovního vybavení
- Ztráta kontaktu s kolegy a sociálních kontaktů
- Náročnost na vlastní disciplínu
- Náročnější komunikace s vedením i kolegy/kolegyněmi – chybí osobní kontakt
- Omezenější kariérní možnosti

Co zaměstnanci chtějí

Zdroj: Analýza pracovního trhu 21 Grafton recruitment

- Umožnění nastavit si pracovní dobu dle potřeb - má 42 % zaměstnanců
- Podpora skloubení práce a osobního života - má 38 %
- Podpora rozvoje a vzdělávání – má 35 %
- Možnost spolurozhodovat kdy a jak budu práci dělat – má 32 %
- Možnost úpravy práce v souvislosti s pandemií – má 29 %
- Možnost ovlivňovat svou pracovní náplň – má 27 %
- Spoluvytváření pracovního prostředí – má 25 %
- 60 % zaměstnanců tvrdí, že jim zaměstnavatelé vycházejí vstříc (nejspokojenější jsou VŠ, nejméně lidé z výroby)

Otázky k zamyšlení

- Kdo WLB skutečně potřebuje?
- Pandemie přinesla urychlení nástupu nástrojů WLB do firem – přetrvá?
- Firmy se snaží o harmonizaci práce a rodiny – stojí o to zaměstnanci nebo firma?

Chcete se dozvědět víc?

- Jak implementovat nástroje work-life balance ve firmách
- Přihlaste se na moodle.aoacr.cz

The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The browser address bar shows 'moodle.aoacr.cz/mod/page/view.php?id=17'. The Moodle course is titled 'WLB_EN: Our Course'. The course navigation menu on the left lists several modules, with 'Module 2: Parents As Employees' currently selected. The main content area displays 'ACTION 1.2: WORK TIME MODIFICATIONS'. The text describes working hours as a significant topic for future parents, particularly mothers, and discusses the benefits of flexible working hours. A Genially interactive presentation is embedded on the right side of the page, titled 'Theories, Methodologies and Tools to assist Action 1.2'. The presentation includes a section on 'Work Schedule Advantages and Disadvantages' and 'The Pros and Cons of a Flexible Work Schedule'.

Děkuji za pozornost!

Mgr. Petr Otáhal, MBA, LL.M.

Tel.: 777 595 775

E-mail: petr@petrotahal.cz

