

# INSPIROMAT



## Příklady dobré praxe úspěšného managementu mateřské a rodičovské dovolené

### Sít' pro rodinu, z.s., 2022

Příklady a opatření uvedené ve Sborníku byly sesbírány v průběhu realizace projektu Podpora rodiny jako strategická výhoda nejen pro firmy (2020–2022) a v rámci zavádění Strategie podpory rodiny – auditního nástroje Sít' pro rodinu, z.s.

Sborník je součástí projektu Podpora rodiny jako strategická výhoda nejen pro firmy, ale i rodiče (č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011688), který je realizován za podpory Evropské unie prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



SÍŤ PRO RODINU

# OBSAH

2

Úvod	3
Příklady inspirativních opatření a nástrojů podporujících úspěšný management mateřské a rodičovské dovolené	4
Období před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou	4
Období čerpání mateřské a rodičovské dovolené	5
Období návratu zpět do zaměstnání	6
Dobrá praxe konkrétních zaměstnavatelů	8
Biopekárna Zemanka s.r.o.	8
Drylock Technologies s.r.o.	9
Dům pro seniory Havlíčkův Brod, p.o.	11
ExxonMobil GBC Prague	12
Greiner Packaging Slušovice, s.r.o.	13
Hennlich s.r.o.	15
Hranipex a.s.	17
Icos Český Krumlov, o. p. s.	18
Magistrát města Most	19
Městský úřad Studénka	21
Orlen Unipetrol RPA s.r.o.	22
Schott CR, s.r.o.	23
Thermo Fisher Scientific	24
Thimm pack'n'display	25
Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta zdravotnických studií	26

# ÚVOD

3

Síť pro rodinu, z.s. se problematice firemní kultury přátelské rodině věnuje od roku 2004, tehdy ještě pod názvem Síť mateřských center. Často se nás ptají, proč to děláme. Přece matky na mateřské a rodičovské dovolené, které centra většinou zakládají, nemají potřebu se zabývat firemní kulturou. Naopak tyto ženy se jednou vrátí na trh práce a první, co je bude zajímat, jsou pracovní podmínky, které jim umožní sladit rodinu a práci. Nehledě na to, že tyto matky mají navíc zájem, aby i jejich partneři mohli snadno propojit rodinu – péči o děti a domácnost – se zaměstnáním.

Dnes nás může těšit, že jsme byli první, kdo s oceňováním firem za nabízení pracovních podmínek přátelských rodině začal. Za zmínku stojí i to, že tehdy nebylo snadné takovou firmu najít. Za osmnáct let se však firemní kultura výrazně změnila k lepšímu. Leccos se stalo téměř standardem a mnohé firmy promýšlejí spolu se svými zaměstnanci nové, často zcela originální programy či projekty.

Naším přáním zůstává proměna originality v normalitu, tedy aby všechny ty skvělé nápady

zaměstnavatelé běžně používali tak, jak je za daných okolností potřeba. A to nejen v případě takzvaného managementu mateřské a rodičovské dovolené, ale i v situaci, kdy je potřeba pečovat o někoho blízkého z důvodu nemoci či stáří. Stejně tak si přejeme, aby rodičovská dovolená a péče o blízkého přestaly být vnímány jako výhradně ženská záležitost.

S vědomím, že „slova táhnou, ale příklady hýbou“, jsme posbírali příklady inspirativních nástrojů a opatření, které zatím vybočují z běžné praxe, a sdílíme je, aby mohly inspirovat zaměstnavatele, kteří mají zájem měnit svoji firemní kulturu. Příklady uvádíme ve dvou blocích. První obsahuje soupis rozdělený do tří fází před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, během ní a po návratu zpět do pracovního procesu. A ve druhém jsou vedeny firmy a příklady nástrojů a opatření, které daná firma zavedla.

Věříme, že proměna firemní kultury ve prospěch pečujících žen i mužů se zároveň stane strategickou výhodou pro firmu.

Rut Kolínská, odborná garantka

# Příklady inspirativních opatření a nástrojů podporujících úspěšný management mateřské a rodičovské dovolené

## OBDOBÍ PŘED NÁSTUPEM NA MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

### Prostředí, kde je sladování práce a rodiny součástí personální politiky

- Oblast rovných příležitostí, diverzity a inkluze, případně samostatně sladování pracovního a soukromého života jako součást firemních strategií
- Osvěta zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí, diverzity a inkluze (např. e-learningový program)
- Přehledný výčet opatření pro sladování je uveden v dokumentech pro nové zaměstnance (brožury a další formy informačních zdrojů)
- Zapojování řadových zaměstnanců/kyň do nastavování procesů sladování
- Firemní programy pro rodiče
- Pozice ambasadora pro oblast rodiny, rovných příležitostí, diverzity apod.
- Vedení statistik (např. zjišťování fluktuace po návratu z MD/RD)
- Pravidelné zjišťování spokojenosti lidí v oblasti sladování pracovního a soukromého života
- Podpora neformálně pečujících zaměstnanců a zaměstnankyň

### Téma má oporu v konkrétních dokumentech

- Písemné ukotvení a popsání personálních procesů souvisejících s přechodem na MD/RD
- Deklarování vstřícnosti v situacích souvisejících s péčí o malé děti, ale i s dlouhodobou péčí o osobu blízkou
- Písemné ukotvení pravidel komunikace s rodiči na MD/RD (způsob, frekvence...)

### Podpora rodičů je komunikována dovnitř i ven

- Firemní časopis, který se věnuje zaměstnancům/kyním z pohledu jiných než pracovních (např. rodinných)
- Využívání terminologie, která nepodporuje genderově stereotypní role (titulování obou rodičů)

## Aktivní přístup a individuální komunikace v souvislosti s nastávajícím rodičovstvím

- Vedení individuálních plánovacích rozhovorů
- Písemné zpracování informací pro nastávající rodiče (brožury, letáky, intranet...)
- Aktivní zjišťování preferencí ohledně míry a formy kontaktu v období MD/RD
- Trénink komunikačních dovedností manažerů pro citlivé vedení rozhovorů s nastávajícími rodiči

### Benefity pro nastávající rodiče

- Ergoterapie pro nastávající maminky
- Finanční či nefinanční bonusy v případě narození dítěte
- Finanční podpora a bonusy jsou nabízeny nejen rodičům nově narozených dětí, ale i rodičům, kteří si dítě osvojili či adoptovali

## OBDOBÍ ČERPÁNÍ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

### Komunikace a udržování sociálního kontaktu

- Aktivní udržování kontaktu během MD/RD
- Plné zahrnutí všech zaměstnanců/kyň do komunikace o dění ve firmě (včetně rodičů, brigádníků apod.)
- Komunikační platforma pro síťování rodičů (facebooková skupina apod.)
- Podpora síťování rodičů – organizace společných setkání, zajištění prostoru apod.
- Zvaní rodičů na firemní společenské akce, výroční porady apod.



**Možnost pracovního zapojení**

- Zaslání nabídek práce na dohody během rodičovské pauzy

**Benefity**

- Možnost čerpání vybraných benefitů
- Možnosti vzdělávání
- Možnost tréninkových příležitostí i mentoringu
- Poradenské linky
- Ponechání kompletního technického vybavení

**Finanční pobídky**

- Finanční příspěvek při dřívějším návratu z MD/RD

**OBDOBÍ NÁVRATU ZPĚT DO ZAMĚSTNÁNÍ****Adaptace po návratu**

- Možnost postupného návratu na základě individuálních potřeb
- Zapojování do „zaškolovacího“ kolečka po návratu z MD/RD

**Flexibilní pracovní režim**

- Nabídka takových pracovních úvazků a jejich kombinací, které umožňují flexibilitu
- Koordinace směn rodinných příslušníků
- Důraz na dobrou predikovatelnost směn
- Speciální směna pro rodiče s upraveným začátkem a koncem pracovní doby
- Zapojování lidí do procesu plánování směn – samoplánování

**Pomoc se zajištěním péče o děti**

- Příspěvek na volnočasové aktivity, dětskou rekreaci, školky a školy v přírodě apod.
- Příspěvek na úhradu soukromých školek, hlídání apod.



- Provozování dětské skupiny či firemní školky, případně pomoc se zajištěním místa v institucích předškolního vzdělávání
- Organizace akcí pro děti v období prázdnin (příměstské tábory apod.)

**Dny volna pro situace náhlé potřeby péče**

- Možnost přerušování pracovní doby ze soukromých důvodů
- Dny zdravotního a sociálního volna
- Placené volno pro rodiče prvňáčků 1. září

**Podpora prostředí vstřícného rodině**

- Organizace volnočasových aktivit a společenských akcí pro zaměstnance a jejich rodiny

**Sociální spoluodpovědnost**

- Možnost využití služeb podnikového právníka
- Vstřícnost k udělování neplaceného volna v situacích vyžadujících dlouhodobou péči

**Děti a rodiče na pracovišti**

- Speciální kanceláře vybavené tak, aby umožnily přítomnost dítěte na pracovišti v situacích náhlé potřeby péče, ideálně vybaveny dětským koutkem

**Vyhodnocování funkčnosti opatření**

- Aktivní sběr zpětné vazby po návratu z MD/RD
- Sledování a vyhodnocování návratnosti žen z MD/RD

## Dobrá praxe konkrétních zaměstnavatelů

### Biopekárna Zemanka s.r.o. (Sedlčany, Středočeský kraj)

8

- nabídky práce během rodičovské dovolené
- vstřícnost k úpravě směny pro ženy po návratu z RD/MD
- důraz na postupný návrat
- flexibilita v řešení potřeb pečujících zaměstnanců

#### Vedení Biopekárny Zemanka přistupuje k požadavkům svých zaměstnanců na úpravu pracovních podmínek v souvislosti s rodičovstvím vstřícně.

Během rodičovské pauzy nabízí ženám možnost přivýdělků formou brigád.

V období návratu umožňuje postupný přechod do zaměstnání tak, aby vycházel z individuálních potřeb konkrétního rodiče.

Ženám, které pracují ve směnách, umožňují individuální přizpůsobení začátku a konce směn tak, aby nekolidovaly s provozní dobou školek.

### Drylock Technologies s.r.o. (Hrádek nad Nisou, Liberecký kraj)

9

- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- nabídka brigád pro pečující na MD/RD
- aktivní sběr zpětné vazby po návratu z MD/RD
- kvalitní adaptační proces po návratu z MD/RD
- ranní směna s upraveným začátkem a koncem pro rodiče
- koordinace směn rodinných příslušníků
- důraz na dobrou predikovatelnost směn
- plné zahrnutí všech pracujících do komunikace o dění ve firmě
- organizace volnočasových akcí pro celé rodiny
- firemní časopis, který představuje zaměstnance i z pohledu rodiny
- příměstský tábor pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň
- svozové autobusy

Drylock reaguje na potřeby pečujících vstřícností k úpravám pracovního úvazku. Vzhledem k charakteru provozu patří k prioritám koordinace směn rodinných příslušníků a důraz na jejich dobrou predikovatelnost.

Po celou dobu čerpání mateřské i rodičovské pauzy jsou rodiče zahrnuti do komunikačního procesu ohledně novinek ve firmě.



Při narození dítěte firma svým zaměstnancům (mužům, ženám) jmenovitě gratuluje a komunikuje novinku na sociálních sítích.

Jako dárek dostává novopečený rodič pleny v množství, které odpovídá letopočtu, v jakém se jeho potomek narodil.

K výjimečným nástrojům určených pro zaměstnané matky patří speciální směna s upraveným začátkem a koncem pracovní doby tak, aby nekolidovala s provozní dobou školek.

Společnost pro rodiny svých zaměstnanců pořádá interní exkurze s cílem umožnit rodinám jasnou představu o tom, jak práce v Drylocku vypadá.

Rodiče prvňáčka mohou čerpat 1. září placené volno.

Firma pořádá celou řadu akcí s prorodinnou tematikou: Den pro rodinu, Den dětí, Mikulášskou, Drakiádu a další.

Pro děti svých zaměstnanců a zaměstnankyň pořádá firma letní příměstský tábor.

## Dům pro seniory Havlíčkův Brod, p.o. (Kraj Vysočina)

- zakomponování vstřícného přístupu k pečujícím do personálních procesů
- ukotvení pravidel komunikace s rodiči na MD/RD do metodik personálního řízení
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- vstřícnost k úpravě pracovní doby po návratu z MD/RD
- vyjádření vstřícnosti v organizačních dokumentech v situacích, které souvisí s dlouhodobou péčí o osobu blízkou
- flexibilní formy práce jako aktivní součást prorodinné politiky
- sick days
- flexibilita přístupu při řešení potřeb pro zaměstnance

Podpora pečujících se v Domově pro seniory stala jednou z hodnot pracovní kultury.

V interních dokumentech je explicitně vyjádřena vstřícnost v situacích souvisejících s dlouhodobou péčí o osobu blízkou (udělování neplaceného volna, a to i dlouhodobého).

Přístup orientovaný na potřeby sladění péče a práce zaměstnanců/kyň se stal oficiální součástí personálního řízení, odráží se také v komunikaci směrem k zaměstnancům i k veřejnosti.

Podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem formou veřejného závazku je vyjádřena v dokumentech, které jsou součástí personálních procesů.

Vypracovaná metodika personálního řízení obsahuje komplexní informace k managementu MD/RD a zejména ke komunikačním procesům.

### ExxonMobil GBC Prague (Hlavní město Praha)

- zavedení pozice rodinného průvodce
- finanční příspěvek na péči o dítě
- aktivní udržování komunikace s rodiči na MD/RD
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- podpora síťování rodičů
- organizace tematicky zaměřených workshopů
- vzdělávací programy zaměřené na ženy
- široké portfolio benefitů pro sladování pracovního a soukromého života

Péče, respekt, inkluze a diverzita představují klíčové hodnoty společnosti. V oblasti sladování práce a rodiny firma aplikuje celou řadu opatření a nástrojů.

Patří k nim například unikátní pozice rodinného průvodce. Ten zaměstnané doprovází v různých životních a rodinných situacích a podporuje stávající i budoucí rodiče. Budoucí matky provází procesem přechodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, později je s nimi ve spojení i v jejím průběhu a v období po návratu.

Společnost vychází vstříc individuálním potřebám těch zaměstnanců, kteří musí dlouhodobě pečovat o nemocného člena rodiny.

### Greiner Packaging Slušovice, s.r.o. (Zlínský kraj)

- finanční bonus při narození dítěte
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- možnost využívat odborné nebo jazykové kurzy na MD/RD
- možnost využít služeb podnikového právníka
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- flexibilita v řešení potřeb pečujících zaměstnanců
- zapojení pracovníků do plánování směn (samoplánování)

V rámci managementu mateřské a rodičovské dovolené dbá společnost na udržování kontaktu s rodiči. Jsou zvaní na firemní akce, a to od společenských událostí po různorodé akce určené pro celé rodiny.

Čerstvým rodičům je vyplácen příspěvek při narození dítěte. V případě, že ve firmě pracují oba rodiče, je vyplacen oběma.

Rodiče mohou během mateřské a rodičovské dovolené využívat odborné nebo jazykové kurzy.

Firma vychází vstříc i samozivitelkám/ům: oproti jiným zaměstnancům mají nárok na 1 týden volna navíc.

Rodiče mohou čerpat volno v první školní den.

Společnost dotuje zaměstnaným rodičům dopravu do zaměstnání. Pokud se kdokoliv ze zaměstnanců (včetně rodičů) ocitne v těžké životní situaci, může využít služeb podnikového právníka.



Firma intenzivně hledá řešení, která by usnadňovala sladění požadavků výroby s časovými možnostmi zaměstnanců, kteří jsou v různých životních obdobích. Ženám (případně mužům) pečujícím o malé děti běžně nabízí zkrácenou pracovní dobu, např. o 1–2 hodiny.

Na odlišné potřeby z hlediska rozložení směn různých skupin zaměstnanců zareagovala firma zavedením konceptu samoplánování. Ten je založen na flexibilitě volby: zaměstnaní si mohou sami sestavovat plán svých směn.

### Hennlich s.r.o. (Litoměřice, Ústecký kraj)

- dlouhodobě uplatňovaná strategie podpory rodičů
- flexibilní formy práce jako aktivní součást prorodinné politiky
- brožura pro rodiče
- společné plánování odchodu na MD/RD a návratu
- aktivní udržování kontaktu v průběhu MD/RD
- zapojení rodičů do zaškolovacího kolečka po návratu z MD/RD
- Hennlich baby klub (firemní školka)
- multifunkční místnost Work Life Balance Office
- SOS linka

Pilíře prorodinně vstřícné firemní politiky stojí na dlouhodobé a systematicky ukotvené podpoře rodičů a pečujících a individuálním přístupem. Klíčovým pojmem je flexibilita.

Na začátku celého procesu zavádění prorodinné firemní kultury se management firmy seznámil s různými nástroji flexibility a způsoby, jak s nimi pracovat.

Pro těhotné zaměstnankyně a jejich vedoucí průvodce má firma připravenou brožuru, která provází celým procesem: od oznámení těhotenství přes odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou až po spolupráci během MD/RD a postupný návrat zpět do práce. Důraz je kladen na vytváření takového prostředí, kde se zaměstnankyně nemusí bát oznámit, že je těhotná.

Odchod na MD/RD je otázkou společného plánování, a to od předání agendy až po průběžné kontaktování, nabídky spolupráce (brigády, projekty apod.) a postupný návrat.





Velkou pozornost firma věnuje i zaškolování nových pracovníků. Na společných seminářích probíhají školení s interními lektory. Do zaškolovacího kolečka se lidé zapojují i po návratu z rodičovské dovolené, aby se co nejrychleji a nejefektivněji začlenili zpět do týmu a firmy.

Zaměstnaní rodiče mohou využívat dětské skupiny HENNLICH Baby Club, který se nachází v areálu společnosti. Provozována je na principu klasické firemní školky, ale využívají se zde metody Montessori.

Mezi hodně využívaný nástroj sladování patří multifunkční místnost Work Life Balance Office. Jde o kancelář, kterou mohou využít těhotné ženy pro odpočinek, ale například i kojící ženy. Je zde také prostor pro přebalování. Prostor mohou využívat i rodiče, kteří potřebují vzít dítě na pracoviště.

Zaměstnanci se mohou obracet na SOS linku HENNLICH, která pomáhá zaměstnancům a spolupracovníkům při řešení pracovních i osobních situací.



## Hranipex a.s. (Komorovice, Kraj Vysočina)

- flexibilita v řešení potřeb pečujících zaměstnanců
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- ponechání techniky v průběhu čerpání MD/RD
- možnost přivýdělku pro rodiče na MD/RD
- postupné navyšování úvazku po návratu z MD/RD
- vstřícnost k úpravě rozvrhu pracovní doby podle požadavků rodičů
- organizace akcí pro celé rodiny zaměstnanců

Podstata přístupu spočívá ve vstřícnosti k potřebám pečujících zaměstnanců, a to především ze strany vedení. Jeho členové mají osobní zkušenost a vědí, jak náročné je skloubit práci s rodinným životem. Proto jsou vstřícní a mají velkou míru pochopení.

Personální oddělení uplatňuje individuální přístup. Vždy záleží na konkrétní pozici, náplni práce, ale především na preferencích zaměstnance/kyně: někdo chce při odchodu na MD/RD „zaklapnout“ notebook a užívat si rodičovství naplno, někdo chce zůstat „v obraze“ a jednou týdně se připojí k týmové poradě svého oddělení anebo přijde osobně do kanceláře.

Pokud nastávající rodič projeví zájem, pro firmu není problém mu po dobu MD/RD ponechat notebook či mobil, aby jej mohl využívat ke komunikaci a spojení se svým týmem.

## ICOS Český Krumlov, o. p. s. (Jihočeský kraj)

- flexibilita přístupu vedení při řešení potřeb pečujících zaměstnanců
- vstřícnost k úpravě rozvrhu pracovní doby podle požadavku rodičů a provozních možností zaměstnavatele
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- sick days
- family-friendly pracovní kultura

Vedení organizace je otevřeno individuálním potřebám svých pracovníků a pracovníc z hlediska uplatňování různých kombinací pracovní doby, místa a formy. Klíčem je vstřícnost a otevřenost v hledání takových modelů, které naplní jak požadavky dané pozice, tak jednotlivých pracovníků.

Aktivně nabízejí zkrácené pracovní úvazky, které se průběžně a flexibilně podle vzájemných potřeb mění. Běžně se využívá pružná pracovní doba až po zcela individuální rozložení pracovního času, které funguje na základě samořízení.

Organizace uplatňuje pracovní model spočívající v orientaci na výsledek, nikoliv na dobu přítomnosti na pracovišti.

Ke sladění soukromí a pracovního života mohou lidé využívat dnů placeného volna (sick days), práce z domova v různých kombinacích s prací v kanceláři.

Pracovní prostředí je otevřené i návštěvám dětí. Není problém, pokud si například někdo potřebuje na poradu vzít svého potomka.

## Magistrát města Most (Ústecký kraj)

- systematická podpora rovných příležitostí a oblasti sladování pracovního a soukromého života
- přehledný výčet opatření pro sladování v dokumentech a brožurách pro zaměstnance
- popsání procesů souvisejících s přechodem na MD/RD v interních dokumentech
- deklarace vstřícného postoje
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- ponechání vybraných benefitů při čerpání rodičovské pauzy
- aktivní podpora síťování a setkávání rodičů na MD/RD
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- příspěvek na úhradu školného v předškolních zařízeních
- možnost přerušení pracovní doby ze soukromých důvodů
- dny zdravotního a sociálního volna
- vedení statistik návratnosti z MD/RD
- osvěta zaměstnanců: e-learningový program rovné příležitosti
- SOS linka
- zapojování řadových zaměstnanců a zaměstnankyň do procesů sladování
- místnost rovných příležitostí (pro rodiče s dětmi)
- organizace „rodinného dne“

Firemní kultura vstřícná potřebám pečujících patří k cíleně rozvíjené oblasti personální politiky úřadu. Do nastavování procesů sladování jsou zapojováni řadoví zaměstnanci/kyně: úřad aktivně zjišťuje a vyhodnocuje jejich potřeby.



Magistrát zdařile využívá principy flexibility v praxi. Zaměstnancům/kyním aktivně nabízí čerpání flexibilních pracovních forem a vychází vstříc individuálním požadavkům na úpravu pracovní doby.

Úřad uplatňuje hledisko rovného přístupu tím, že o flexibilních formách práce dostatečně informuje napříč interními dokumenty, ale i směrem k veřejnosti (Pracovní řád, webová stránka, brožura pro zaměstnance).

Zejména díky brožurám mají zaměstnanci/kyně přehled o tom, o jaké flexibilní formy práce lze oficiálně žádat a za jakých pravidel je uplatňovat. Současně materiály obsahují pobídku směrem k rodičům k sestavování plánu odchodu a návratu. Je zde check-list poskytující přehledný postup kroků; informace o benefitech a výhodách pro rodiče na MD/RD, o možnostech aktivního zapojování na DPP a DPČ (a další alternativní formy práce) a deklarace zájmu udržovat kontakt s rodiči.

Rodičům na MD/RD zůstávají vybrané benefity (např. výhodné služby mobilního operátora, příspěvek na penzijní či životní pojištění, ale i možnost využívat poradenskou linku a další).

Pro rodiče pečující o nejmenší děti úřad organizuje pravidelná setkání a zahrnuje je do veškerých aktivit souvisejících se společenským děním.

Magistrát si vede statistiky návratnosti zaměstnankyň/ců z MD/RD.

Procesní úkony vztahující se k odchodu na MD/RD, průběhu a návratu jsou písemně ukotveny a komunikuje je.

Při návratu z rodičovské pauzy úřad zaměstnaným aktivně nabízí různé formy flexibilních pracovních forem práce. Klade důraz na postupné navyšování úvazku a nabízí kombinaci místní i časové flexibility. Využití lze přispěvků na volnočasové aktivity, který může být využitý i pro účely úhrady předškolních zařízení.

Inovativním nástrojem je místnost rovných příležitostí, kam si mohou rodiče v případě potřeby přivést dítě a u toho pracovat. Jde o plně technicky vybavenou kancelář s dětským koutkem.

## Městský úřad Studénka (Moravskoslezský kraj)

- flexibilita v řešení potřeb pečujících zaměstnanců
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- vstřícnost k úpravě rozvrhu pracovní doby v souladu s individuálními požadavky
- možnost práce na dohody pro rodiče na MD/RD
- možnost čerpat dny placeného volna
- finanční spoluúčast na rekreaci pro zaměstnané včetně jejich rodinných příslušníků
- zapojování zaměstnanců a zaměstnankyň do nastavování sladovacích procesů

Vedení úřadu zapojuje vybrané zaměstnance do přípravy významných dokumentů, ale i návrhů všech interních předpisů úřadu. Prostřednictvím příslušného vedoucího odboru se k nim vyjadřují všichni zaměstnanci.

Zaměstnaní mají možnost čerpat tři dny placeného volna (ať už za účelem odpočinku, regenerace, péče o osobu blízkou, zařízení důležitých osobních záležitostí...) a další dva dny z téhož důvodu. Polovina této doby je s náhradou platu a polovina je neplaceným osobním volnem.

Úřad je vstřícný požadavkům na dočasné zkrácení úvazku. Rodičům na MD/RD umožňuje pracovat na dohody o provedení práce a pracovní činnosti.

Zaměstnaní a jejich rodinní příslušníci mohou využívat pobytu v několika rekreačních zařízeních, přičemž úřad významnou část ceny dotuje.

## Orlen Unipetrol RPA s.r.o. (ČR)

- flexibilita v řešení potřeb pečujících zaměstnanců
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- brožura pro rodiče odcházející na MD/RD
- finanční bonus při narození dítěte
- rodičovský balíček při narození dítěte
- ponechání možnosti čerpat řadu benefitů v průběhu MD/RD
- placené volno pro rodiče prvňáčků
- SOS linka
- finanční příspěvky na úhradu výdajů spojených s péčí o děti

Společnost má pro rodiče zpracované informační materiály (brožura, prezentace), v nichž jsou přehledně uvedena práva a povinnosti.

Novopečeným rodičům společnost vyplácí finanční bonus a současně dostávají rodičovský balíček, jehož součástí jsou komplexní informační materiály a dárek pro novorozence.

Rodiče prvňáčka mohou čerpat 1. září placené volno.

Rodičům na mateřské a rodičovské zůstává nárok na řadu benefitů, jedná se zejména o slevy u nasmlouvaných partnerů, ale i kartu Multisport.

V období pandemie covid-19 navázala společnost spolupráci se dvěma poradenskými společnostmi, jejichž služeb mohou zaměstnanci a zaměstnankyně zdarma využívat pro řešení specifických životních situací (Women for Women a Most k naději.)

Společnost poskytuje širokou škálu finančních benefitů na úhradu výdajů spojených s péčí o děti do 18 let (včetně), od příspěvků na dětskou letní i zimní rekreaci až po finanční spoluúčast na školách a školkách v přírodě.

## Schott CR, s.r.o. (Lanškroun, Pardubický kraj)

- organizace příměstského firemního tábora v období letních prázdnin
- organizace zábavného „dne pro rodiny“

Společnost se podílí na zajištění péče o děti v době školních prázdnin tím, že organizuje příměstský firemní tábor.

Pravidelně organizuje i firemní den s rodinami se zábavným programem (hry, sportovní klání), který mohou navštívit zaměstnanci s rodinnými příslušníky včetně dětí.

## Thermo Fisher Scientific (Brno, Jihomoravský kraj)

24

- systematická strategie podpory rodičů, diverzity a rovných příležitostí
- program pro rodiče StayIN (včetně zapojení rodičů do koordinace programu)
- podpora neformálních setkání a síťování rodičů
- vzdělávací program pro rodiče
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- čtvrtletník pro rodiče
- možnost mentoringu a tréninků v průběhu MD/RD
- podpora nestereotypních rolí (strategické partnerství s Czechitas)

Strategii podpory rodičů staví firma na třech pilířích: zůstat v kontaktu, umožnit osobní rozvoj a nabídnout vhodnou pracovní příležitost.

Rodiče se mohou zapojit do programu podpory rodičovství StayIN, který koordinuje jedna ze zaměstnaných matek na rodičovské dovolené. Tím se podařilo vybudovat most mezi firmou a rodiči. V rámci programu pořádají neformální setkání, zvou aktivně rodiče na firemní akce a ti mohou využívat i vzdělávacího program na míru.

Společnost vyhledává pracovní příležitosti, které lze skloubit s rodičovskými povinnostmi, a pravidelně je rodičům nabízí.

Jednou za čtvrt roku vychází čtvrtletník pro rodiče na MD/RD.

V průběhu MD a RD mohou rodiče využívat tréninkových příležitostí a mentoringového vedení.

Přirozenou součástí firemní kultury je diverzita. Závazek přistupovat ke všem lidem stejně stvrdila společnost podpisem Evropské charty diverzity.

Společnost intenzivně spolupracuje s neziskovou organizací Czechitas, se kterou navázala v roce 2019 strategické partnerství.

## Thimm pack'n'display (Všetaty, Středočeský kraj)

25

- systematická strategie podpory rodičů
- flexibilita při řešení potřeb pečujících zaměstnanců
- důraz na plánování odchodu na MD/RD
- udržování kontaktu s rodiči na MD/RD, zvaní na firemní akce
- možnost přivýdělku během MD/RD
- vstřícnost k úpravě rozvrhu pracovní doby podle požadavku rodičů
- ponechání možnosti vzdělávání rodičům na MD/RD
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- family-friendly pracovní kultura

Rodinná firma THIMM pack'n'display aplikuje rodinný přístup i ke svým zaměstnancům/kyním. Návratnost matek po MD/RD je zde téměř stoprocentní.

U všech matek odcházejících na MD jsou vždy předem zjišťovány rodinné a rodičovské plány a jsou plně akceptovány. Pokud se chce žena (případně muž) věnovat svým dětem, přijme se náhrada po dobu trvání MD/RD; je-li vůle a potřeba i nadále pracovat, domluví se konkrétní podmínky. Vedení počítá i s tím, že se plány během MD/RD mohou změnit, a vždy dělá maximum pro to, aby aktuálním potřebám rodiče vyšlo vstříc.

Matky, které se rozhodly vrátit brzy po porodu, mohou začít pracovat ve vlastním tempu a podle svých možností přímo z domova. Obvykle zůstávají zapojeny do své běžné pracovní náplně, kterou vykonávaly před nástupem na MD. Často bývají zařazovány i do nejrůznějších projektů.

Jedinečnost přístupu spočívá i v neustálém vzdělávání zaměstnanců, a to bez ohledu na to, zda jsou právě na mateřské či rodičovské dovolené. Firma nabízí matkám možnost účastnit se i různých školení, jazykových kurzů nebo kongresů a být tak součástí aktuálního dění.

Když je třeba, není problém, aby zaměstnanci, kteří jsou právě na mateřské či rodičovské dovolené, s sebou děti do firmy přivedli.

## Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta zdravotnických studií (Plzeňský kraj)

26

- systematická podpora rovných příležitostí a oblasti sladování pracovního a soukromého života
- nabídka širokého portfolia flexibilních forem práce
- aktivní a pravidelný sběr zpětné vazby
- možnost bezplatného absolvování vzdělávacích kurzů po návratu z MD/RD
- psychologická poradna pro zaměstnance a zaměstnankyně
- kvalitní technické vybavení a podpora pro online pracovní aktivity
- aktivně řešená oblast well-beingu

Na prorodinnou pracovní kulturu a work-life balance svých zaměstnanců/kyň klade univerzita silný důraz. Řada fakult má certifikaci HR Awards a připravuje se celouniverzitní sjednocená licence.

Fakulta na potřeby pečujících zaměstnanců/kyň reaguje nabídkou zkrácených úvazků. Připravuje také spuštění dětské skupiny pro akademické pracovníky a pracovnice, kteří se i v rámci své rodičovské dovolené chtějí vracet na akademickou půdu, aby neztratili kontakt s prostředím a studenty nebo jednoduše proto, že je to baví.

Se zaměstnanci/kyněmi pravidelně vedou hodnotící pohovory, kdy je kladen důraz i na zjišťování spokojenosti.

Univerzita má oddělení celoživotního vzdělávání. V rámci adaptace po návratu z MD/RD mohou rodiče využít řady bezplatných kurzů vyznačujících se vysokou úrovní. Mohou se jich účastnit jak prezenčně, tak využít i moodle oporu. Fakulta má také sérii akreditovaných kurzů, které jsou vedeny za stejným účelem, ale slouží i jako kurzy aktualizací a pro kmenové zaměstnance jsou bezplatné.

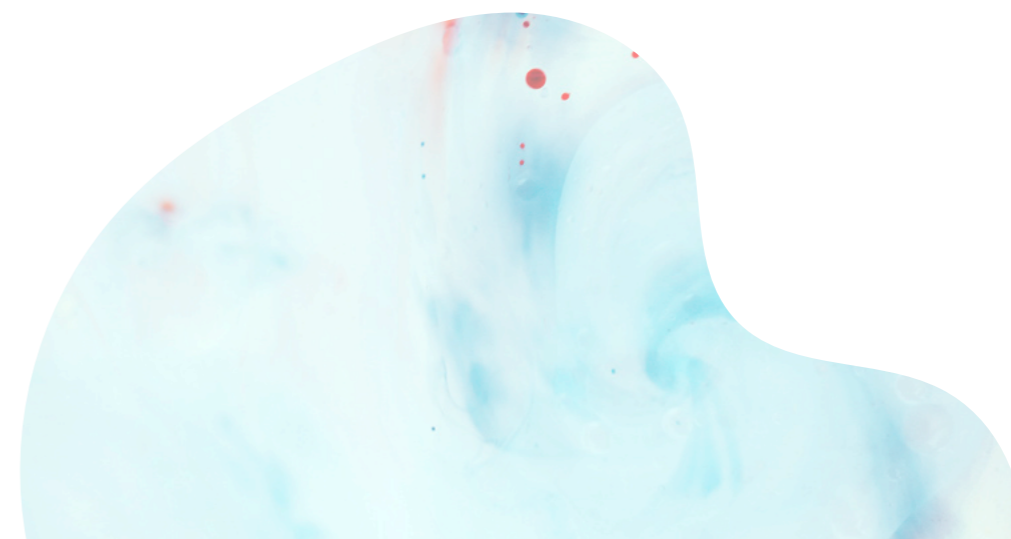


Pro zaměstnance/kyně bylo kompletně zrekonstruováno zázemí fakulty s cílem nabídnout jim hezké a komfortní prostředí, kam se budou rádi vracet. Fakulta také pořídila vybavení pro online výuku, aby lidé zvládli náročné období covidové pandemie z poklidu a pohodlí doma. K dispozici jim je i technická podpora pro online přenosy, aby je technická část vůbec nemusela stresovat.

Každý týden dostává každá katedra bedýnku s ovocem.

Na univerzitě funguje také psychologická poradna pro zaměstnance i studenty. Za jejím zřízením stojí myšlenka, že každé životní období klade na mnohé z nás různé nároky a mnohdy stačí jen drobná pomoc při zorientování se v situaci a nalezení cesty.

27





Síť pro rodinu, z. s. je střešní organizace pro mateřská centra v České republice. Již 30 let posilujeme hodnotu rodiny ve společnosti, v mateřských centrech i na trhu práce. Motivujeme k aktivnímu zapojování do místních komunit, prosazujeme důležitost rodičovské role ve společnosti a podporujeme sladování rodiny a práce. Naším cílem je přispívat k transformaci zaměstnavatelské firemní kultury tak, aby flexibilně reagovala na potřeby pečujících o děti či jiné osoby, a to cestou zavádění principů funkční pracovní flexibility, managementu mateřské/rodičovské dovolené, angažovaného otcovství a rovných příležitostí. Síť pro rodinu spolupracuje se zaměstnavateli od roku 2004. Využívá k tomu metodický nástroj Strategie podpory rodiny, jehož obsah prošel na přelomu let 2020/2021 aktualizací s cílem zohlednit změny na trhu práce, které způsobila pandemická krize.

Zpracovala: Lenka Lenočková

Odborná garantka: Rut Kolínská

Obálka, sazba, grafická úprava: Petra Tůmová

Vydala v roce 2022 Síť pro rodinu, z.s., Truhlářská 24, Praha 1