

Slad'ování osobního a pracovního života z pohledu vedoucích

KATEŘINA MACHOVCOVÁ, PH.D.

9. 9. 2015, VŠCHT PRAHA





Co pro vás znamená harmonie práce a rodiny?

Rovnováha pracovního a osobního života

„Slad'ování *osobního/rodinného* a pracovního života znamená, že zaměstnanci/-kyně mají jistý stupeň kontroly nad tím, kdy, kde a jak pracují. Sladění v ideálním případě znamená, že zaměstnavatel uzná právo jednotlivce na plnohodnotný život v rámci i mimo práce.“

(Zdroj: <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/work/definition.htm>)

„Lidé, kteří mají bohatý osobní život, jsou pro firmu hodnotnější. Ti, co zasvětili všechn čas jen práci, ztrácejí odstup a nemohou mít tak dobré nápady.“ – Jo Harlow, Nokia

Možnosti slad'ování by měli reagovat na individuální podmínky a potřeby zaměstnance/-kyně v určité fázi jeho/ její života – neexistuje univerzální recept

Sladění neznamená ideální rovnováhu 50%-50%

Typická vědecká kariéra

Typická vědecká kariéra je lineární

- Jasně daná navazující stádia (Ph.D. – postdoc – vedoucí týmu), často provázaná s určitým věkem
- Vysoká míra osobní angažovanosti, smazávání hranic mezi prací a rodinou/osobním životem ve smyslu negativní flexibility (práce i z domova, mobilita celých rodin atp.)
- Nejistota pracovního místa (zkrácené úvazky, více úvazků, práce na dobu určitou)

Důsledky:

Ženy dosahují vysokého vzdělání (až do úrovně Ph.D. srovnatelně jako muži), ale pak se z vědy vytráčí, dosahují výrazně méně často na vedoucí pozice – ztráty v profesní oblasti

Muži se plně věnují vědě/vedení a ztrácejí v oblasti rodinných vazeb – ztráty v osobní oblasti

-> ztráty v kvalitě vědy jako takové, snížení kreativity, menší prostor pro různé pohledy a přístupy, tlak na kvantitu výkonu, podcenění kvality...

Vybrané údaje

Ženy v akademické oblasti (EU – ČR)

Podíl výzkumnic: EU 27 – 33%, CZ – 29%

Mírný celkový nárůst zastoupení žen (v letech 2002 – 2009 se počet žen ve vědě zvýšil o 5,1%, mužů o 3,3%)

Koncentrace žen ve veřejných univerzitách a veřejném sektoru (ne ve výzkumu realizovaném podniky)

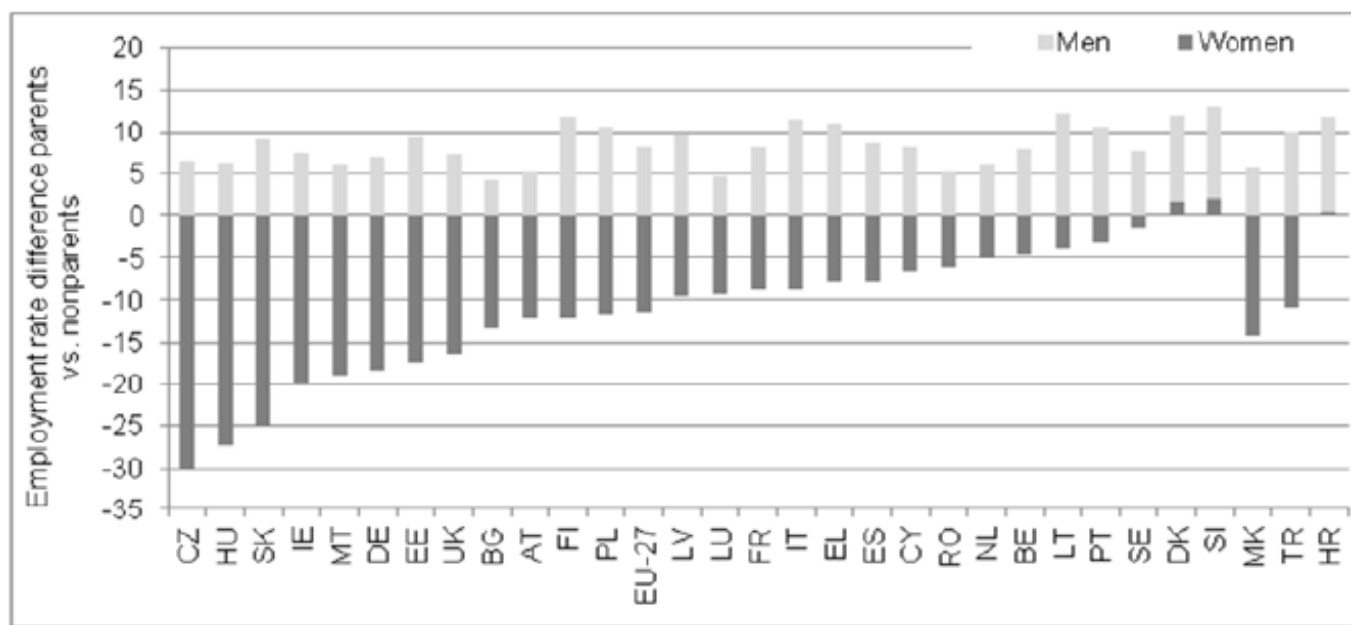
Méně žen na vyšších pozicích, generační propad (s věkem se zvyšují nerovnosti)

Table 3.1: Proportion of female academic staff by grade and total, 2010

	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D	Total
EU-27	20	37	44	46	40
EU-25	18	36	45	44	39
EU-15	18	36	43	45	39
BE	12	27	34	:	38
BG	26	40	x	54	46
CZ	13	31	34	46	35
DK	15	29	38	47	37
DE	15	21	27	41	36
EE	17	37	57	67	49
IE	:	:	:	:	39
ES	17	38	49	52	45
FR	19	40	30	42	34
IT	20	34	45	51	39
CY	11	21	49	34	37
LV	32	47	63	:	57
LT	14	42	53	63	53
LU	9	29	31	:	26
HU	21	36	40	37	36
MT	:	:	:	:	32
NL	13	21	34	45	37
AT	17	22	44	42	38
PT	22	37	45	47	43
RO	36	51	x	59	46
SI	20	31	46	51	38
SK	23	37	49	54	43
FI	24	52	52	45	44
SE	20	48	43	50	45
UK	17	37	47	46	42
HR	26	43	45	56	47
TR	28	35	48	48	40
IS	24	36	49	:	36
NO	21	37	48	55	44
CH	26	26	39	46	36
IL	14	26	36	48	28

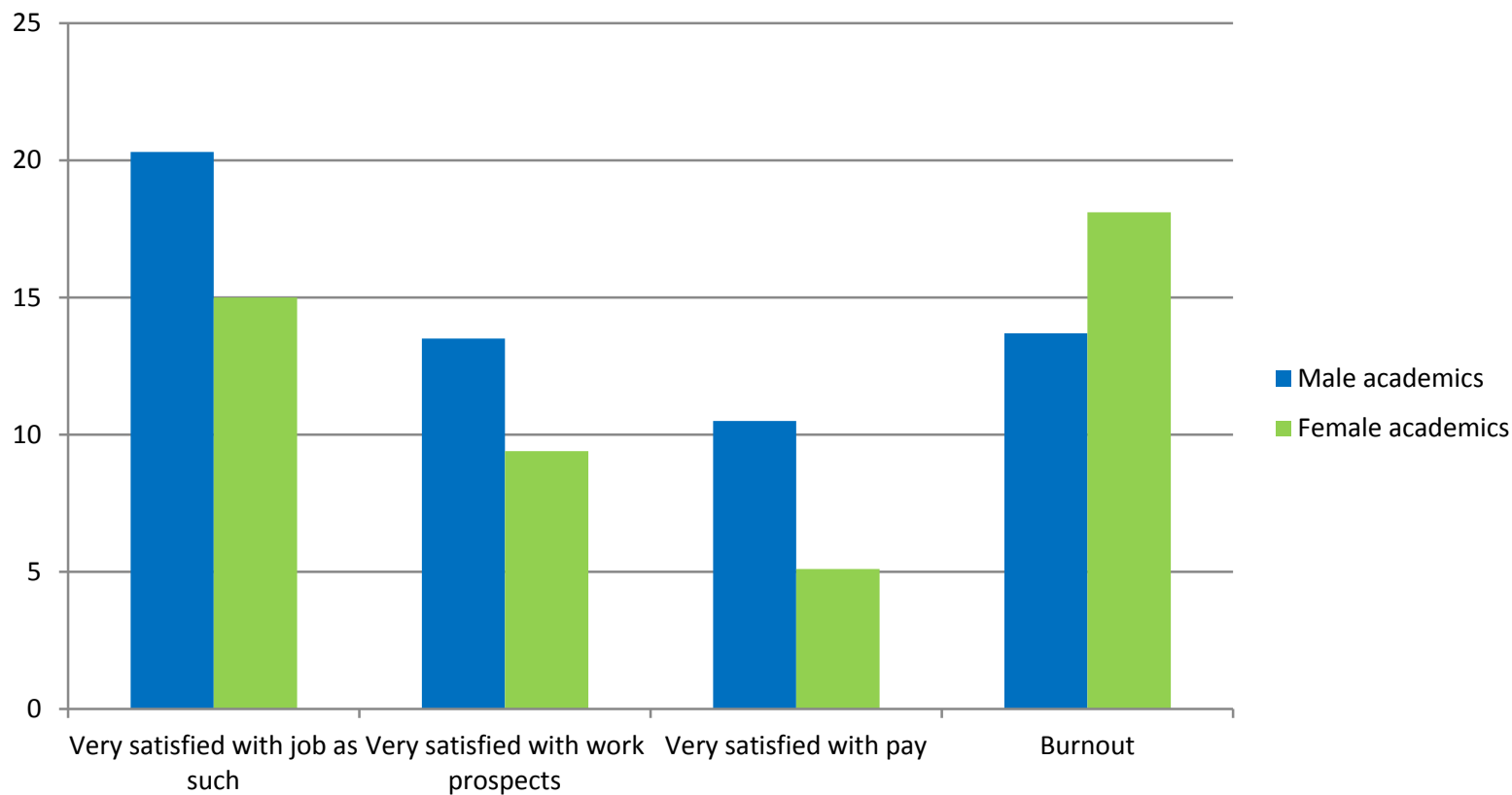
Propad zaměstnanosti matek

Figure 2: Difference between employment rate with and without children under 12, men and women 25–49 years old, 2010



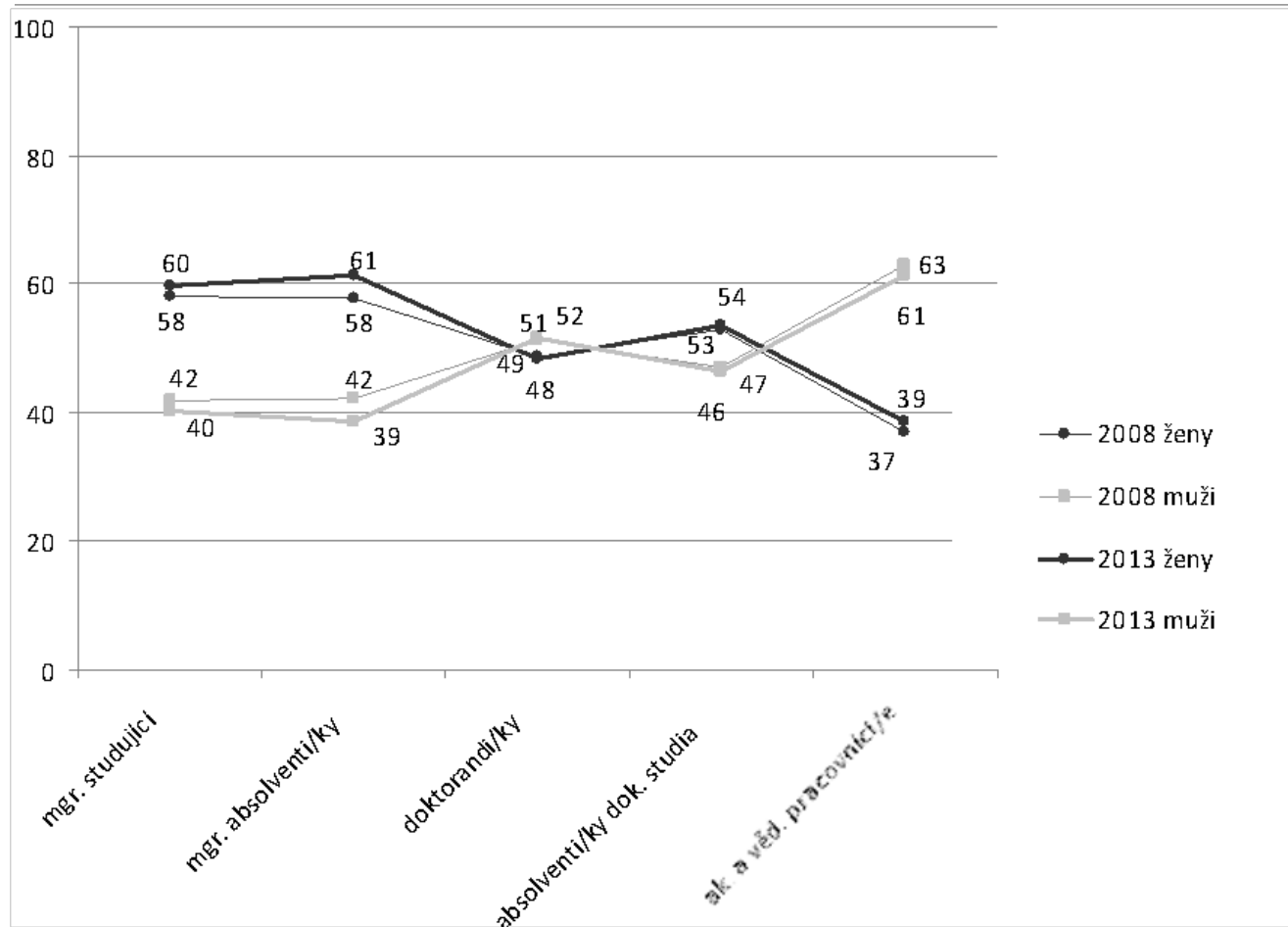
Source: Eurostat EU-LFS data 2010, own calculations.

Čeští akademici a akademičky



N=2,229, 2014, veřejné univerzity, AVČR – Psychologický ústav

VŠCHT - od studia k akademické profesi



VŠCHT - Částečné úvazky

- Dostupnost: 22,3 % respondentů rozhodně a 37,5 % spíše souhlasilo s tvrzení, že v případě potřeby mají možnost získat snížený pracovní úvazek
- Problém: návrat k vyššímu úvazku. Celých 75,8 % respondentů uvedlo, že buď neví, nebo se nedomnívá, že by bylo možné se z částečného úvazku bez problému vrátit na vyšší úvazek.
- Využití: work-life balance, méně dostupné pro ne-akademické pracovníky
- Spokojenost pracujících na částečné úvazky: Lidé pracující na částečný úvazek pociťovali méně často než lidé zaměstnaní na plný úvazek vyčerpání z práce a jejich práce je tolik nestresovala, pozitivněji než lidé pracující na plný úvazek vnímali také podporu mezi kolegy, soutěživost a rivalitu mezi lidmi a kolegiálnítu a pozitivněji také hodnotili podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života.

Vohlídalová, M. 2014. Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: pedagogičtí a výzkumní pracovníci a pracovnice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Vohlídalová, M. 2014. Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: techničtí a administrativní pracovníci a pracovnice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

VŠCHT - Podmínky pro kombinaci pracovního a rodinného života

- U 33,8 % z akademických pracovníků a pracovníc, kteří mají děti, lze očekávat výrazně zvýšenou potřebu kombinace pracovního a rodinného života, protože pečují o děti předškolního věku; vyšší nároky lze očekávat také v případě rodičů dětí školního věku, tedy dalších 17,2 % respondentů/ek.
- Péčí o děti a o domácnost jsou vytíženy především ženy. Největší vytížení přitom bylo patrné u věkové skupiny 35-44 let a mezi rodiči malých dětí předškolního věku.
- Řada akademických pracovníků a pracovníc musí také řešit kombinaci dvou kariér v páru, přičemž častěji než muži musí tuto otázku řešit ženy – jejich partneři jsou častěji ekonomicky aktivní a častěji patří mezi profesionály, u nichž lze předpokládat, že si budují svou vlastní kariéru.
- Většina akademiků/ček má přitom partnera či partnerku s vysokoškolským vzděláním a velká část z nich jsou buď také akademici (23 %), případně patří mezi jiné profesionály (např. vedoucí a řídící pracovníky, specialisty, odborné pracovníky – 37,7 %).

Vohlídalová, M. 2014. Zpráva z výzkumného šetření životních a pracovních podmínek zaměstnanců a zaměstnankyň VŠCHT Praha: pedagogičtí a výzkumní pracovníci a pracovníce. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

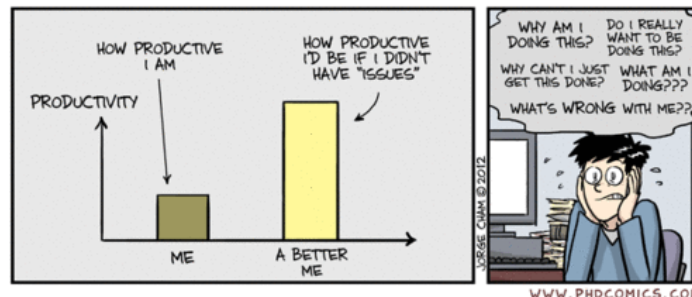
Praktické nástroje sladčování osobního a pracovního života

Vaše zkušenosti

- Jaké nástroje, které podle vás podporují sladování práce a rodiny, již ve vašem týmu využíváte?
- Jaké s nimi máte zkušenosti?
- Jaké podmínky je třeba dodržet při realizaci těchto opatření?

Specifika práce ve vědě

- Vysoká míra pozitivní i negativní flexibility
- Nejisté pracovní podmínky (prekarizace) vs. Flexicurity
- Vysoká angažovanost pracovníků
- Nároky na mobilitu
- Vysoká proměnlivost prostředí
- Excellence vs. Životní styl
- Hodnocení práce (např. ne-přihlédnutí k nižším úvazkům, postupnému nabíhání úvazků)
- Grantové financování
- Seniorita (ne-započítání RD)





Flexibilita času

- volná pracovní doba, pevný střed, stlačený pracovní týden
- zkrácený úvazek, dočasně zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo
- směny
- kompenzace přesčasů
- volno – mateřská/rodičovská dovolená, překážky na straně zaměstnance, sick days, neplacené volno, sabbatical, otcovská dovolená

Flexibilita místa

- práce z domova
- teleworking
- sdílené pracovní místo
- coworking
- pracovna s dětským koutkem, kojící koutek



Flexibilita vztahu

- pracovní poměr- úpravy výše úvazku
- délka trvání (mechanismus prodloužení)
- spolupráce na dohody (o provedení práce, o pracovní činnosti)
- spolupráce s živnostníky

Benefits na podporu WLB

- dětský koutek, kojící koutek, přebalovací pulty
- firemní školka, dětská skupina
- spolupráce s provozovatelem zařízení péče o děti
- vouchery na hlídání dětí
- letní tábory atp.
- sociální služby/služby pro pečující
- společenské akce
- finanční pobídky pro dřívější návrat z MD/RD

Management mateřské/rodičovské dovolené

Prevence ztrát způsobených dlouhodobou nepřítomností (interní a externí nábor, zapracování nové pracovní síly, ztráta informací a kontaktů, návrat původní osoby), specifika české situace – získání nároků na peněžitou podporu v mateřství (plnění podmínek)

Způsoby řešení:

- Nastavení pracovních podmínek, které umožní získání PPM (délka a výše úvazku)
- Individuální plán návratu, podpořit iniciativu zaměstnaných
- Kontakt během MD/RD (telefonicky, emailem, osobně – společenská setkání aj., výroční porady, účast na vzdělávání) – zintenzivnění komunikace během posledního roku (dřívější návrat dle potřeby)
- Nárazová spolupráce (sezónní výkyvy, zástup za dovolenou, nemoc, zahraniční stáž aj.)
- Pokračující spolupráce – vyčlenění úkolů – zkrácený úvazek, práce z domova
- Střídání s partnerem
- Podpora hlídání (příspěvky, spolupráce s jinými subjekty, vlastní zařízení)
- Síťování osob na MD/RD

Kariérní poradenství a rozvoj

- Informační servis
- Poradenská centra – individuální konzultace
 - **Vhodně zvolené aktivity při part-time** (význam v dlouhodobém plánování kariéry): typický problém preference výuky nad výzkumem, přičemž výzkum je nadhodnocen a hraje větší roli v další kariéře (vč. atestací, žádostí o granty)
- Školení a kurzy – specificky pro osoby na RD, možnost přizvat osoby na RD na jiná školení
- Koučování
- **Mentoring**
- Networking

Work-life balance (CEITEC)

- Reintegrační aktivity (zkrácené úvazky pro vědkyně na RD)
- Vzdělávací aktivity (zejména pro HR, projektové pracovníky)
- Informační brožury (mateřství a rodičovství, rodičovství a granty, předškolní péče)
- Individuální konzultace
- Materiály též v angličtině
- Konference a kulaté stoly

Ke stažení: www.ceitec.cz



Zázemí pro rodiče na FFUK

- dětský koutek, kde nabízejí hlídání studujících (praxe), pro rodiče zdarma
- mohou využít studujících i zaměstnání
- k dispozici i kuchyňka

www.ff.cuni.cz



IFREMER



- Francouzský institut pro mořský výzkum opatření řeší v kontextu náročné terénní práce
- WLB jako součást kolektivní smlouvy
- Flexibilní pracovní doba, videokonference, omezení, kdy se konají schůze (s ohledem na fungování škol), podpora part-time s nárokem na poměrné benefity a adekvátní možnosti kariérního růstu
- Podpora spravedlivého profesního rozvoje
- Efektivní podpora žen se odrazila i ve vyšším zájmu žen pracovat v této organizaci

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/121003_Good_Practices_FINAL.pdf

Athena SWAN



- Podpora reprezentace a kariérního rozvoje žen ve vědě
 - Ženy v akademii
 - Podpora uplatnění studentů v akademické oblasti
 - Kvalita pracovních podmínek pro všechny

Příklad Edinburgh University – School of Informatics:

http://www.ed.ac.uk/polopoly_fs/1.123903!/fileManager/edin%20Silver_FINAL.pdf

- Flexibilní pracovní doba, vliv na výuku (ranní – odpolední lekce kolidující s odvozem dětí), hlavní meetingy v době oběda
- Standardy pro „workload“, ze začátku kontraktu pouze výzkum, postupně přibývá výuka, minimalizace administrativy – možnost soustředit se na výzkum a vyhledávání dalších grantových možností
- Podpora networkingu (kromě různých akcí i např. káva/čaj zdarma, možnost posedět v kuchyňce/chodbě a mluvit s kolegy)
- Plán více zdůraznit „family friendly“ prostředí v náboru

Příklad z praxe – Univerzita v UK (pre-92)

Program podpory návratu pro akademičky

- až £10.000 určených na minimalizaci následků delší nepřítomnosti na pracovišti
- pozice zástupce/kyně – asitenta/ky, výzkumné stáže, účast na konferencích
- cílem je udržitelnost výzkumu, který daná akademička realizovala
- důležité je sepsání výzkumného plánu a organizace činnosti případných zástupců

Výsledky programu – pokles odchodů výzkumnic z 25% na 14% (2006 - 2012), ženy, které se do programu zapojily generovaly po ukončení podpory £1,8 m ve výzkumných grantech

Vienna International Postdoctoral Programme

- Nabídka pozice, která nabízí prostor pro další kariérní rozvoj (samostatné vedení výzkumné skupiny)
- Podpora výzkumného designu
- Nezávislost (vlastní výzkumný rozpočet a zdroje na cestování €14.000,-ročně)
- Podpora při zpracování grantových žádostí
- **Mentoring a koučink**
- Malé, přátelské a vědecky stimulující prostředí
- **Kariérní poradenství a tréninky**
- Dobré platové podmínky, € 44.000 ročně
- Informace pro příjezd, podpora při žádosti o víza
- **Zařízení péče o děti na pracovišti**

<http://www.mfpl.ac.at/vips/program/vision/>



AKČNÍ PLÁN

Jaké opatření byste mohli zavést ve vašem týmu?

Jaké na úrovni katedry/ústavu... univerzity?

Děkuji za
pozornost!
