

z_anima

Motivace aktérů trhu práce k harmonizaci vzájemných potřeb při respektování principu rovných příležitostí žen a mužů

První kontakt se zaměstnavatelem: proč hovořit o prarodinných opatřeních

Opatření ulehčující harmonizaci rodinného a profesního života jsou oblíbeným tématem mezi rodiči, zvláště matkami, stále častěji o nich hovoří politici. Velkou neznámou jsou ale pro řadu, jinak prosperujících, firem. Pokusme se popsat uvažování, které vede k odmítání těchto opatření. Možná že najdeme potom více způsobů, jak zdůvodnit, proč je přínosné zabývat se v personalistice i prarodinnými opatřeními:

Je pravděpodobné, že odmítavý postoj zaměstnavatele k prarodinným opatřením většinou neznámá odmítavý postoj k rodinnému zázemí zaměstnanců. Může tomu být právě naopak. Potíž je v tom, **že není dostatečně zřejmá souvislost** mezi životem v rodině a pracovním výkonem.

Určitou pomoc nabízí zahraniční zkušenosti. Jedna z prvních firem, která tato opatření zaváděla, také nechtěla umožnit lepší slučitelnost rodiny a zaměstnání, ale usilovala o „vedení blízké zaměstnancům“. Schopnost žít v rodině a dobře pracovat je skutečně individuální a závislá na schopnostech či dobré vůli jednotlivců. Řízení lidských zdrojů se ale soustřeďuje i na **faktory, které ovlivňují činnost lidí**. A sem už rodinné zázemí patří. Ovlivňuje v té míře, v jaké patří k životním prioritám zaměstnance, ať muže či ženy. Výsledky nejrůznějších šetření potvrzují, že přání žít v dobré rodině patří k nejvíce preferovaným. Ti, kteří již rodinu založili, jí dokonce dávají přednost před úspěchem v zaměstnání.

Přínos trendů typu „vedení blízké zaměstnancům“ spočívá v novém pohledu na existenci pečovatelských závazků v rodině. **Nezatlačuje je do sféry soukromého života**, která by měla být, i v zájmu zaměstnanců, pro zaměstnavatele tabu. Přijmout takový přístup je pro

řadu firem více či méně obtížný. Pečovatelské závazky se považují za překážky pro profesní činnost, a pokud se bere v úvahu pouze to, že péče musí být poskytnuta, překážkou z pohledu zaměstnavatele skutečně jsou.

Příklady dobré praxe ale hovoří o přínosu zaváděných opatření. Z jakého důvodu?

Efektivita výkonu je závislá na potenciálu svého nositele. A ten je formován nejen formálním vzděláním a pracovními návyky, ale z velké části i neformálním učením při činnostech vycházejících ze skutečné motivace. Pokud firemní kultura akceptuje jako příležitost k získávání dalších zkušeností a dovedností i čas věnovaný rodině, posílí loajalitu zaměstnance či zaměstnankyně. Spontánně dojde i k využití individuálního potenciálu.

Zájem zaměstnavatele o soukromý život podřízených je zneužitelný a může být důvodem nespokojenosti těch, kterých se nedotýká. Proto se doporučuje, aby nezůstalo u ochoty ke vstřícnosti, ale aby byla **opatření veřejně deklarována**. Transparentní způsob řízení dává jistotu, že opatření budou k dispozici i pro ty, kteří je v současné době nepotřebují.

Není málo firem v České republice, kde se vychází zaměstnaným vstříc. Samotná nabídka různých výhod usnadňujících dostat rodinným závazkům je ale stále svým způsobem charitativní činností nebo pouhým, i když velmi potřebným, nepsaným benefitem. Pokud zaměstnavatel zveřejní určité opatření, přispívá tím nejen k legitimizaci rodinných závazků, ale i k formalizaci jejich naplňování a deklaruje současně výhody, které nabízí těm, kteří ve firmě pracují. Vychází tím vstříc nejen tzv. sandwichové generaci, která pečuje jak o svoje děti, tak i o nejstarší generaci, ale i tzv. mileniánům, generaci budoucích třicátníků, pro níž je flexibilní přístup zaměstnavatele velmi důležitý.

Pokud se tedy hovoří o prarodinných opatřeních, hovoří se o výhodách jak pro zaměstnané, tak v neposlední řadě pro samotného zaměstnavatele.