

# MUNI

## **Slad'ování práce a péče - nástroje a zkušenosti z univerzitního prostředí MU**

**Mgr. Blanka Plasová, Ph.D.**

Odborná asistentka a výzkumná pracovnice na Katedře sociální politiky a sociální práce MU zabývající se slad'ováním rodiny a práce, tzv. work-family balance

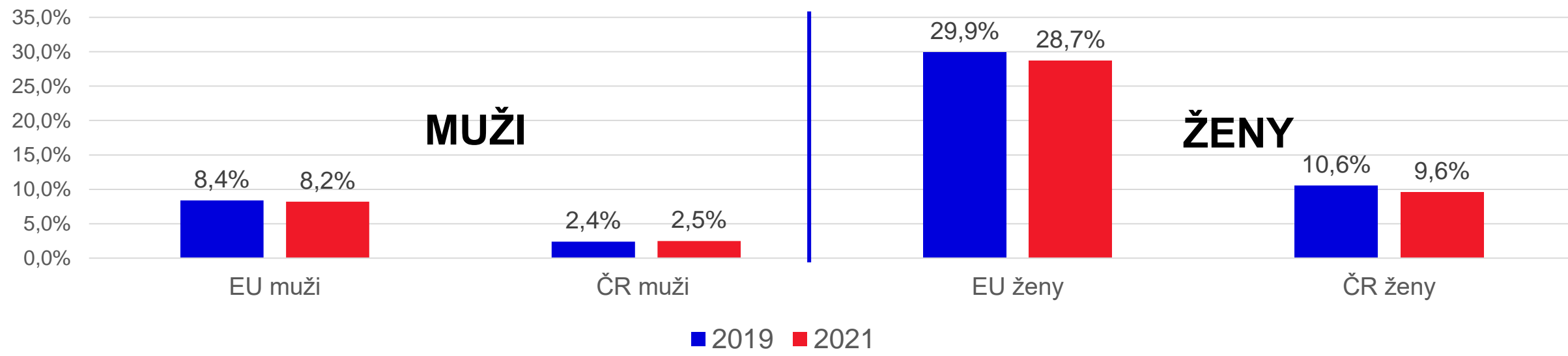
**Mgr. Barbora Šolcová**

ředitelka Odboru pro personální řízení na MU, metodická garantka oblasti zavádění a využívání nástrojů práce s lidmi na MU, koordinátorka aktivit Gender Equality Plan MU

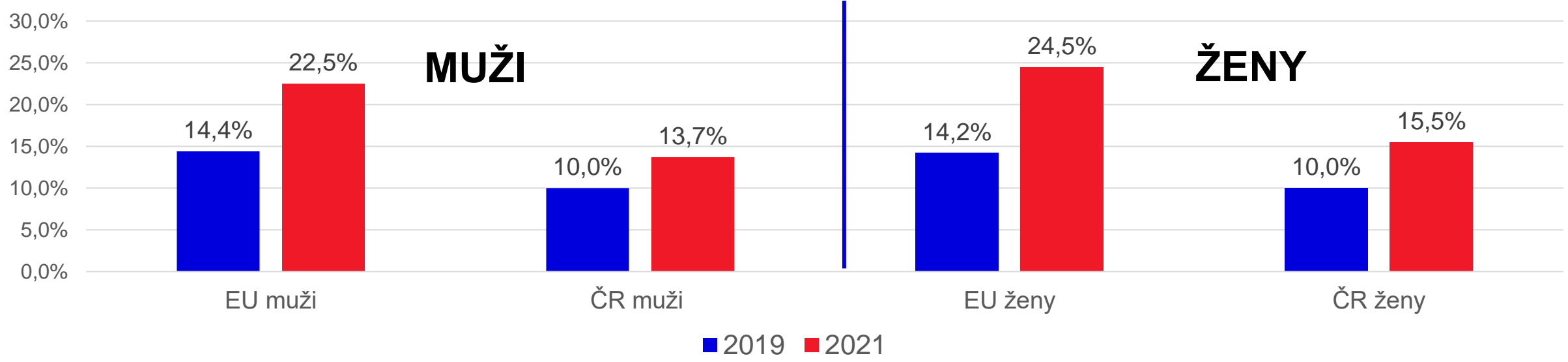
# Proč je téma sendvičové generace a sladění práce a rodiny pro zaměstnavatele významné?



# Part-time jako % celkové zaměstnanosti



# Home-office jako % celkové zaměstnanosti – efekt pandemie?



# Flexibilní úvazky v ČR – data a zdroj LMC

## OTEVŘENOST FLEXIBILNĚJŠÍM ÚVAZKŮM

Firmy, které hledají nové zaměstnance, jsou v porovnání s předchozím měřením o něco více otevřeny flexibilnějším možnostem spolupráce, byť standardní pracovní poměr na plný úvazek stále výrazně dominuje.

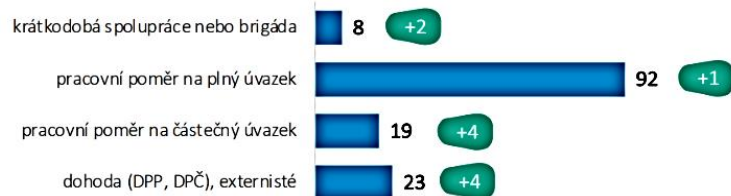


HLEDAJÍ NYNÍ NOVÉ PRACOVNÍKY? (v %)



C1. Hledáte nyní k vám do firmy nové pracovníky?  
C2. Jakou formu práce nyní převážně nabízíte?  
C1B. Na jaké pozice pracovníky nabíráte?

JAKOU FORMU PRÁCE PŘEVÁŽNĚ NABÍZEJÍ? (v %)



více oproti poslední vlně  
 méně oproti poslední vlně

JAKÉ POZICE HLEDAJÍ? (v %)



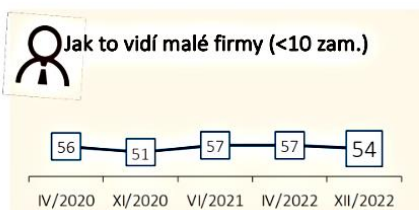
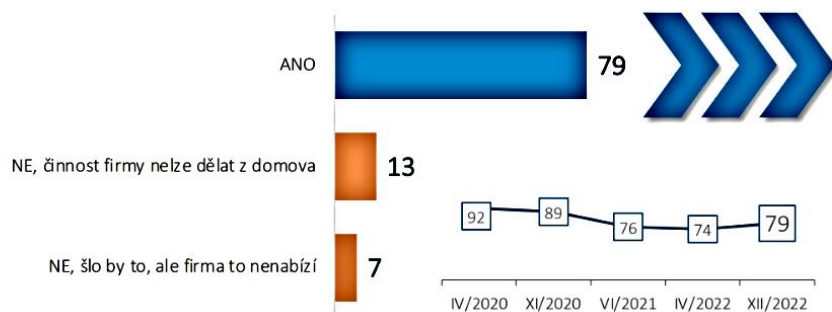
# Práce na dálku/HO v ČR – data a zdroj LMC

## PRÁCE Z DOMOVA

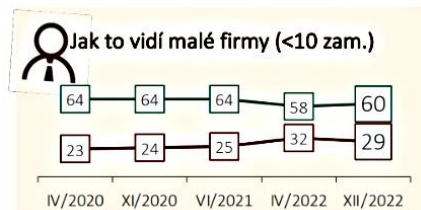
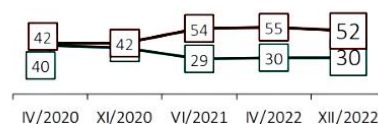
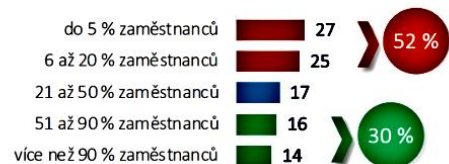
Možnost práce z domova nabízí téměř 80% firem s více než 10 zaměstnanci. Příspěvek na zvýšené náklady při práci z domova je ale stále spíše výjimkou.



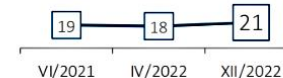
### NABÍZÍME MOŽNOST HOME OFFICE ALEPŇ VYBRANÝM ZAMĚSTNANCŮM (v %)



### PODÍL ZAMĚSTNANCŮ VYUŽÍVAJÍCÍCH ALEPŇ OBČAS HOME OFFICE (v %)



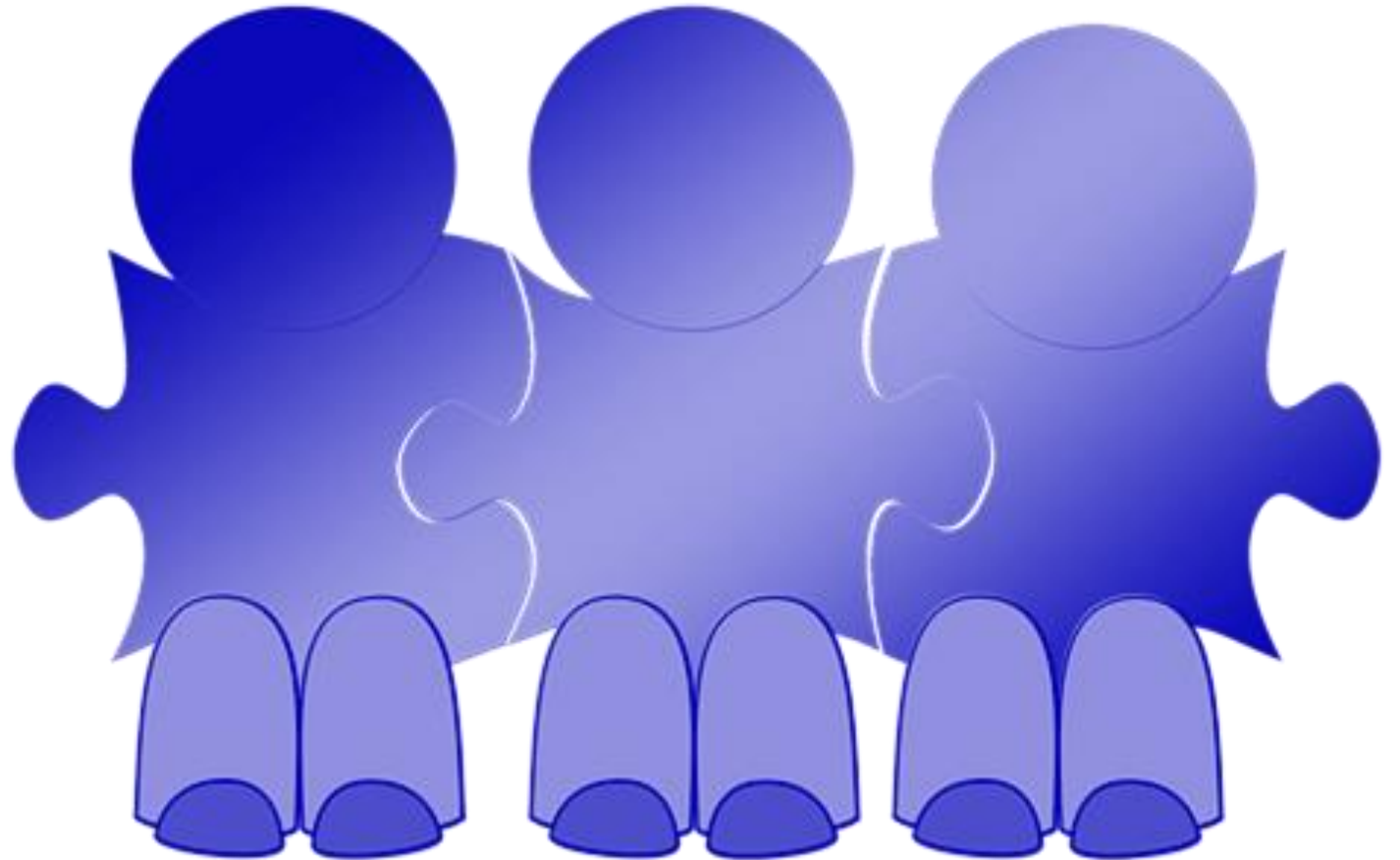
### FINANČNÍ PŘÍSPĚVEK NA NÁKLADY PŘI PRÁCI Z DOMOVA (v %)



C5. Nabízí vaše firma možnost home-office/práci na dálku alespoň vybraným zaměstnancům?  
 C51. Jak velký podíl zaměstnanců nyní home-office/práci na dálku u vás alespoň občas využívá?  
 CH1. Poskytuje vaše firma zaměstnancům nějaký finanční příspěvek související se zvýšenými domácími náklady při práci z domova?

**M U N I**

**Co dělá na  
podporu  
work-family  
balance  
MUNI?**



# Východiska

Strategický záměr Masarykovy univerzity

HR Award v evropském kontextu

HR Award na MUNI

Gender Equality Plan Masarykovy univerzity

# Strategický záměr MUNI

## – Cíl:

Vytvářet motivační prostředí oceňováním mimořádně kvalitních a výjimečných pracovních výsledků, **poskytováním rovných příležitostí a podmínek pro individuální rozvoj a kariérní růst zaměstnanců i podporou sladování pracovního a osobního života**

## – Klíčový indikátor:

Míra využívání nástrojů pro podporu sladování pracovního a osobního života na jednotlivých součástech univerzity (rostoucí trend)



# Klíčové aktivity

- **Aplikování existujících nástrojů podporujících částečné zapojování, a následně plný návrat, pečujících rodičů o děti či blízké osoby do pracovního života** v rámci jednotlivých součástí a jejich pracovišť – částečného pracovního úvazku (i další formy pracovněprávního vztahu), pružné pracovní doby, výkonu práce v rámci home office (vč. využívání IT nástrojů pro online účast na jednáních, vzdáleného přístupu k datům apod.), sdíleného pracovního místa.
- **Mapování potřeb zaměstnanců** na všech funkčních úrovních a stanovení požadavků zpřesňujících kritéria jejich kariérního růstu a dalšího rozvoje
- **Podpora provozu dětských skupin** případně mateřských školek v rámci jednotlivých (či více) součástí univerzity

# HR Award principy – 4 ze 40 principů

- **ETHICAL PRINCIPLES | ETICKÉ ZÁSADY**
- **NON DISCRIMINATION | NEDISKRIMINACE**
- **GENDER BALANCE | ROVNOVÁHA MEZI POHLAVÍMI**
- **WORKING CONDITIONS | PRACOVNÍ PODMÍNKY**

# Gender Equality Plan

## OBLAST KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSTVÍ/ **všech PEČOVATELSKÝCH ZÁVAZKŮ (do budoucna)**

Univerzita a její součásti budou usnadňovat a dále podporovat flexibilní formy práce a také vytváření podmínek pro zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti

- **Zohledňování možností práce z domova pro zlepšení sladění pracovního a osobního života**
- **Rozšiřování možnosti péče o malé děti**
- **Zavedení managementu mateřské/rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny**

# Gender Equality Plan pro rok 2023

CÍL	POPIS AKCE	CÍLOVÁ SKUPINA	INDIKÁTOR
<b>Zavedení managementu mateřské/rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny</b>	Definování všech opatření na podporu sladění práce a rodiny nabízených ze strany univerzity v jednom vnitřním dokumentu. Aktualizace příručky MU „Mateřská dovolená, otcovská poporodní péče a rodičovská dovolená v kostce“	Zaměstnanci v situacích odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a návratu z ní	Vytvořen dokument o možnostech podpory práce a rodičovství  Aktualizovaná příručka pro zaměstnance
<b>Zohledňovat možnosti práce z domova pro zlepšení sladění pracovního a osobního života</b>	Využívat všechny zákonné možnosti v rámci celouniverzitní směrnice upravující podmínky práce z domova, které zaměstnancům umožní sladit pracovní a rodinné (osobní) povinnosti	Zaměstnanci	Počet /podíl zaměstnanců využívajících ustanovení směrnice upravující podmínky práce z domova
<b>Rozšířit možnosti péče o malé děti</b>	Podporovat stávající dětské skupiny a zřídit minimálně jedno další zařízení pro hlídání malých dětí (dětskou skupinu) pro součásti v širším centru Brna.	Zaměstnanci s malými dětmi	Stávající zařízení podporováno a jedno nové zařízení vybudováno v brněnském centru.
<b>Zjišťovat pravidelně potřeby zaměstnanců pečujících o závislé osoby</b>	Organizace diskusí zaměřených na zjištění potřeb zaměstnanců pečujících o závislé osoby (např. stárnoucí rodiče) včetně potřeby psychologického poradenství	Zaměstnanci pečující o závislé osoby	Realizována diskuse a zjištění potřeb v daném roce
<b>Institucionální podpora pro pečující osoby</b>	Na základě analýzy potřeb vytvořit programy podpory pro pečující osoby	Zaměstnanci v roli pečující osoby	Rozsah a obsah realizovaných opatření podpory pro pečující osoby

# Flexibilní úvazky na MUNI

## Co se daří:

- Masarykova univerzita dlouhodobě podporuje flexibilní formy pracovního zapojení včetně zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce jako jsou **pečující osoby**.
- Z 6 573 zaměstnanců **tvoří ženy 54,1 % (3 513)**
- Na MU v současné době pracuje na **zkrácený úvazek 44,6 %** zaměstnanců z 6 573 pracovníků, **z toho více jak polovinu (54,1 %) tvoří ženy**.
- V oblasti náboru jsou možnosti flexibilní formy práce na MU uváděny u všech [pracovních nabídek](#), které to svou povahou umožňují.

## Výzvy:

- Někdy může být forma částečného úvazku **nedobrovolná**
- **Genderová vertikální segregace**

# Práce na dálku/ HO na MUNI

## Co se daří:

- **41,1 %** zaměstnanců tvoří **akademičtí pracovníci**, jež čerpají tzv. home office (**práce na dálku**) **automaticky** ze zákona
- U cca 85 % druhu práce neakademických pracovníků na MUNI **lze využívat práci na dálku**
- Z toho cca **65 % zaměstnanců využívá home office**, nejčastěji v rozsahu **2 dnů v měsíci**
- Průměrně nejnižší počet čerpaných dnů v měsíci je 1, **nejvyšší počet 16 dní**
- Výjimečné jsou pozice **total remote** (v rádech jednotek)
- **Průzkum zájmu o HO na MUNI probíhá, průběžné výsledky ukazují zájem 1-2 dny v týdnu**

## Výzvy:

- **Management home-office je obtížný** (někdy chybí kompetence pracovníků)
- **Diferenciace v dostupnosti home-office** (i dle vstřícnosti nadřízeného)

## Aplikování nástrojů podporujících částečné zapojování a následně plný návrat zaměstnanců pečujících o děti či blízké osoby do pracovního života na MUNI

- **Zohledňování možností práce z domova pro zlepšení sladění pracovního a osobního života:** v rámci MUNI využívány všechny zákonné možnosti v rámci celouniverzitní směrnice upravující podmínky práce z domova
- **Rozšiřování možností péče o malé děti:** podpora stávajících dětských skupin, zřízení nové dětské skupiny v centru Brna (Komenského)
- **Zavedení managementu mateřské/rodičovské dovolené a podpory sladění práce a rodiny:** aktualizace příručky MU „Mateřská dovolená, otcovská poporodní péče a rodičovská dovolená v kostce“
- **E-aplikace Adaptace pro návrat z MD/RD a z dlouhodobé nepřítomnosti**
- Podpora návratu zaměstnanců-rodíčů účastí na **Welcome day**
- **Účast zaměstnanců-rodíčů na neformálních akcích**

## PLÁNY

- Plánované **osvětové workshopy k flexibilním formám práce a sladování rodinného a pracovního života**
- **Příprava programu pro pečující osoby**
- **Nastavení politiky home-office i ve vazbě na průzkumy zájmu a novelu zákoníku práce**

## Vytvoření základního rámce well-beingu pro zaměstnance MUNI, včetně možnosti využití psychologického a kariérního poradenství

- Zahájení **psychologického poradenství pro zaměstnance** k 1. 4. 2023
  - Zaměstnanci MU s úvazkem alespoň 0,5 a vyšším (sčítání úvazků), bezplatně až 3 konzultace
  - Čeština / Angličtina / Ukrajinština (Němčina na vyžádání)
- **Realizace výstupů z hodnocení zaměstnanců** (inovace ve vazbě na motivaci a psychologické bezpečí)

### PLÁNY

- **Příprava kariérního webu pro zaměstnance** - implementace nástrojů ke kariérnímu rozvoji
- Otevření **tématu well-beingu**