



Fandíme tátům

Příručka pro zaměstnavatele

93% českých otců nezletilých dětí tvrdí, že děti jsou tím nejlepším, co je v životě potkalo (výzkum „Podoby otcovství“)



LIGA OTEVŘENÝCH MUŽŮ



unie center
pro rodinu a komunitu



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Proč přivítat Táty

- Zaměstnavatelé v ČR předpokládají, že péči o domácnost a rodinu se budou věnovat zejména ženy. Ovšem současné trendy jak v Čechách, tak v zahraničí ukazují, že otcové se chtějí do každodenní péče zapojit více.
- Tradice ženy u plotny pudrující zadeček batolete..., pomalu střídá pojetí moderního táty, který sdílí péči o dítě i domácnost a poskytuje ženě prostor i pro profesní seberealizaci.

Proč si vážit lidských zdrojů a vzájemně si „uzpůsobit firemní kulturu“

Lidské zdroje jsou velmi cenné a zaslouží si vaši péči

Proč?

- ✓ Protože spolehliví a kvalifikovaní si mohou dovolit vybírat, za jakých podmínek půjdou pracovat.
- ✓ Protože kvalifikovaní jsou přidanou hodnotou: zvyšují kvalitu práce, kterou vykonávají, a zlepšují Váš kredit
- ✓ Protože tím získáte loajalitu zaměstnanců
- ✓ Protože budete mít spokojenější zaměstnance a ti jsou také přidanou hodnotou:
protože poskytují lépe služby Vaším klientům, lépe spolupracují, jsou efektivnější v činnostech, které realizují, a šíří dobrou náladu „dovnitř i ven“
- ✓ Protože tím zvyšujete svůj kredit uvnitř společnosti i navenek
- ✓ Získáváte konkurenční výhodu na trhu práce
- ✓ Protože výběrem kvalifikovaných, zodpovědných a spokojených snižujete náklady na nábor nových neozkoušených zaměstnanců a i náklady na propouštění
- ✓ Protože pracovní prostředí se mění a mnoho úspěšných společností se snaží vytvářet takové prostředí, které umožní zaměstnancům sladit rodinné i pracovní prostředí
- ✓ Protože čím dál více otců pociťuje potřebu sladit pracovní a rodinný život (Equality and Human Right comission report).
- ✓ Protože moderní táta je často u porodu, chce být dětem partnerem i kamarádem, a respektuje partnerku s tím, že má právo profesně se realizovat stejně jako on (výzkum „Podoby otcovství“). Pociťuje tedy potřebu sladit pracovní a rodinný život.

Jak umožnit tátům, aby vítáni byli:

- Pokud už máte zavedená prorodinná opatření, ptejte se, zda je nabízíte i otcům. Komunikujete tato opatření i otcům? Nevylučujete otce z diskuse, informačních kanálů?
- Ukažte otcům, že o nich víte, jsou jako tátové ve vaší firemní kultuře vítáni a podporujete je a uznáváte. Organizujte skupiny pro otce, poskytněte jim informace k péči o dítě např. na intranetu, ptejte se na jejich názory a věnujte jim dostatečnou pozornost.
- Pokud se k zavádění některých prorodinných opatření rozhodnete, přivězte i otce a ptejte se na jejich názor. Učiňte je zodpovědnými za prostředí, ve kterém pracují.
- Zavádějte programy na sladování profesního a pracovního života. Organizujte tréninky pro táty ve firmách, individuální koučky pro jednotlivce a podporujte je v tom.
- Vyšetřete si chvíli pro táty ve firmě a poslouchajte...
- Nebo je prostě „veďte“ někam ven i s dětmi (na loď, hory, vodu...)
- Inspirujte se i jinde
- A pokud prorodinná opatření nemáte vůbec, zavádějte je a zapojte jak otce, tak matky, protože zapojením otců, získáte matky..

Níže uvádíme výčet některých prorodinných benefitů, které by přitom mohly být nápomocny

1. Flexibilní (klouzavá) pracovní doba (různý konec a začátek pracovní doby)

Nejen velké společnosti jako google nebo facebook si to mohou dovolit. Dovolí si to ti, kteří chtějí uspět, být produktivní a efektivní.

Umožněte zaměstnancům, aby jejich děti rostly s Vámi. Zaměstnávejte je na částečné úvazky, když jsou jejich děti malé, děti tak mohou vyrůstat spolu s Vaším „biznisem“ (Hireserve UK)

2. „Stlačené“ hodiny: zaměstnanci si odpracují celou týdenní pracovní dobu, ale v méně dnech
3. Konto pracovní doby: zaměstnanci si řídí napracované hodiny za určené období (měsíčně, ročně), vhodné pro pozice s kolísavou pracovní náplní
4. Práce na částečný úvazek (délka stanovené pracovní doby je kratší než 40 hod/týden)
5. Sdílené pracovní pozice (forma částečného úvazku, kdy se na jedné pozici střídají 2 a více osob)
6. Otcovská dovolená (5 dnů placeného volna): Jinde evropským standardem a povinností, v ČR zákonem ustavená není, ale je dobré ukázat otcům, že o nich víte a zajímají vás a nabídnout jim ji

7. **Rodičovská dovolená (otci se poskytují od narození dítěte): poskytněte i otcům potřebné informace o rodičovské dovolené.**
8. **Práce z domova (zaměstnanec vykonává své obvyklé pracovní úkoly mimo pracoviště zaměstnavatele), která umožní zaměstnanci rozvrhnout si pracovní dobu dle svých potřeb a možností a zaměstnavateli šetří náklady. Do vnitřní směrnice např. můžete zavést možnost práce z domova za určitých nepředvídaných okolností.**

Další možné benefity jako podniková školka, možnost vzít si sebou dítě do práce, možnost volna v případě ošetřování dítěte a jiné jsou k vašemu zvážení též...

Prezentujte, jací jste či chcete být navenek i uvnitř organizace, ukažte tak tátům, že u Vás skutečně vítáni jsou. Neznamená to, že všichni hromadně benefity využijí, ale je dobré vědět, že mohou...budete tak pro ně atraktivnější, oni na oplátku loajálnější k Vám a spíše si je udržíte, protože oni za to stojí....

Dále sledujte stránky projektu www.tatovevitani.cz a stránky našich partnerů www.ilom.cz, www.uniecener.cz, www.fatherhoodinsitute.com či se na nás (LOM o.s., Unie center) přímo obraťte.

Informace a argumenty obsažené v této brožuře jsou autorizovány Fatherhood Institute, jemuž za jejich poskytnutí děkujeme. Statistická data, právní aj. informace z českého prostředí pocházejí z veřejně dostupných zdrojů. Seznam všech zdrojů je uveden níže.

Seznam použité literatury

How flexible working for Dads can work for your business Think fathers - „ www.fatherhoodinstitute.com“

Lidé jsou to nejcennější, co máte. Prorodinná opatření ve firmách. ISBN 978-80-904301-1-2 2012 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství, Plzeňská 66, 151 24 Praha 5, www.aperio.cz

Výzkum „Podoby otcovství v ČR“: realizovaný MPSV ve spolupráci s Mediaresearch a.s.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz