

Mateřství je přirozenou součástí života stejně jako práce

Majitelka jazykové a vzdělávací agentury Channel Crossings Mgr. Lenka Doležalová Pavilková má se zaměstnáváním žen na mateřské či rodičovské dovolené dlouholetou zkušenost. A právě ta se stala inspirací k mezinárodnímu projektu FIT FOR FLEXI, který v současné době agentura s partnery realizuje díky podpoře fondů Evropské unie. O tom, jaké to je sladit rodinný a pracovní život z pohledu zaměstnavatele, se se mnou podělila v příjemném prostředí centrály Channel Crossings v Lazarské ulici její majitelka.



Foto: Lenka Doležalová Pavilková

Česko úplně nevyhází v tom, že by všem měřilo stejným metrem. Například ženám a mužům, mladým a seniorům atd. Vaše jazyková agentura je světlou výjimkou. Jak se to stalo?

V roce 1998 jsme otevřeli pobočku v Praze 5 Radotíně. Žije tam hodně mladých rodin a to nás přivedlo na myšlenku nabídnout jim dopolední jazykové kurzy s hlídáním dětí. Zřídili jsme „dětskou“ místnost a přijali osobu kvalifikovanou pro práci s dětmi. O kurzy byl velký zájem a především ženy s malými dětmi hlídání velmi oceňovaly. V té době nabídka zajištění péče o děti nebyla tak rozšířená. I když už je dnes situace jiná, tyto kurzy v naší pobočce nabízíme doposud.

Takže se tento model osvědčil?

Ano a navíc jsme vnímali rostoucí zájem i o další oblasti vzdělávání. Proto jsme připravili nový bezplatný vzdělávací projekt pro matky s dětmi ze Středočeského kraje. Tentokrát nabízel nejen jazykové, ale i počítačové a tzv. soft skills kurzy.

To muselo být docela nákladné...

Kurzy jsme pořádali za podpory Evropského sociálního fondu. Ženy uhradily pouze symbolický poplatek, který jim byl po skončení kurzu vrácen. Cílem projektu bylo usnadnit ženám návrat z rodičovské dovolené na trh práce. Mohly si oživit znalosti, které už třeba měly, ale potřebovaly je jen doplnit či rozšířit. Pro některé se ale jednalo o úplně nové poznatky.

Jak se ženy o vzdělávacích kurzech dozvěděly?

Partnerem projektu byl Úřad městské části Praha 16. Ten oslovil svoje klientky, různě znevýhodněné ženy, zda by o školení měly zájem. Jednalo se většinou o ženy na rodičovské dovolené nebo ty, které se starají o nemocné rodiče. A jak se ukázalo, zájem byl veliký.



Foto: Bezplatné vzdělávací kurzy pro rodiče se zajištěním péče o děti

Takže se jednalo o ženy různých věkových skupin...

Ano. Některé programy jsme připravili speciálně pro osoby ve věku 50 +. Potýkají se sice s jinými problémy, ale na trhu práce jsou ohroženi také.

Vzdělávání ohrožených skupin na trhu práce se stalo Vaším posláním?

Dá se to tak říct. Připravili jsme další pokračování předchozího projektu, tentokrát pro ženy z Prahy. Díky dlouhodobé spolupráci se ženami ve složité životní situaci jsme zjistili, s jakými překážkami se při získání zaměstnání nejčastěji potýkají. Logickým vyústěním se tak stal náš aktuální mezinárodní projekt FIT FOR FLEXI.

Na jakou oblast se projekt zaměřuje?

V centru pozornosti je podpora vytváření a poskytování různých forem flexibilních úvazků pro osoby, které nemohou pracovat na úvazek celý. Projekt je unikátní tím, že jej realizujeme ve spolupráci se třemi zahraničními partnery z Německa, Švédska a Polska. Naším cílem je přenést do českého prostředí ty modely sladování rodiny a práce, které již v zahraničí úspěšně fungují a usnadňují ženám návrat na trh práce. Zkušenosti našich partnerů jsou pro nás neocenitelnou inspirací, kterou chceme představit i dalším zaměstnavatelům v České republice. V rámci projektu vznikne také vzdělávací program, který bude zaměřen především na matky vracející se po rodičovské dovolené, ale stejně tak se týká i starších pracujících lidí. Zejména proto, že populace stárne a zvyšuje se věk odchodu do důchodu. Pro lidi kolem šedesátky je ideální si pracovní úvazek postupně snižovat. Nemusí pak zažít šok, kdy z plného pracovního nasazení odejdou ze dne na den do důchodu.

Myslíte, že o to mají starší lidé zájem?

Už dnes kolem sebe vidím spoustu lidí, kteří zkrácené úvazky využívají. A pokud je zaměstnavatel vstřícný a poskytne snížený úvazek, nepřijde o kvalifikovanou zaučenou sílu.

Jedná se o oboustranně výhodnou spolupráci.

Jste majitelkou firmy, která zaměstnává téměř 40 lidí. Jste vstřícná k jejich rodinným závazkům?

Většina našich zaměstnanců jsou ženy, což je pro oblast vzdělávání typické. Na počátku jsme byli tím stabilních zaměstnanců. Když přišel věk kolem třicítky, začali jsme zakládat rodiny. Přibližně kolem roku 2000 jsem najednou měla 10 žen na mateřské dovolené.

To je čtvrtina zaměstnanců. Jak jste to řešila?

Ze zákona jsou ženy na mateřské stále oficiálně zaměstnány. I když nepracují, jsou v kolonce zaměstnanců a pokud jejich počet překročí 25, automaticky firma musí platit vyšší daně. A samozřejmě firma musí ženám na mateřské hradit i některé dávky vyplývající ze zákona. Přiznávám, že to nebylo jednoduché. Proto jsme situaci museli řešit. Vytvořili jsme interní procesy komunikace s matkami na mateřské a zapojili jsme je do dění ve firmě.

V čem změny spočívaly?

Uvědomili jsme si, že je nutné být s nimi stále v kontaktu. Začali jsme matky více zvat na některé z našich firemních akcí, ale i na interní školení. Pravidelně jsme je informovali e-mailem, a zasílali jim newsletter o dění ve firmě. Zhruba od této doby se datuje naše spolupráce s matkami na mateřské či rodičovské.

Hovořily jsme o možnostech flexibilního zaměstnávání. Jakou formou jste s matkami spolupracovali?

Zpočátku se jednalo o home office, tedy práci z domova, při které naše zaměstnankyně většinou pracovaly na dlouhodobějších projektech nebo vypracovávaly konkrétní části projektu pro některé z našich oddělení. Pracovníci z oddělení jazykové metodiky spolupracovali na učebních plánech, lidé z marketingu doplňovali databáze atd. Práce z domova by měla mít jasně stanovený termín vyhotovení, ale většinou ji nelze zadat s tím, že musí být provedena okamžitě. Velmi se mi osvědčilo, když je každý zodpovědný za svůj díl práce. Naopak nevnímám jako efektivní, když si lidé práci předávají. Sdílení pracovního místa v běžném režimu je podle mě složité. Úkol by měl být jasně definovaný, aby nevznikly problémy. Postupně jsme začaly využívat zkrácené pracovní úvazky, případně kombinaci práce z domova a zkráceného úvazku, které některým z matek vyhovují.

Úkoly většinou zadávají manažeři, jak se jim řídí zaměstnanci pracující z domova?

To je opět otázka komunikace. Částečné úvazky jsou samozřejmě náročnější na organizaci práce. Většinou spolupracujeme s lidmi, kteří jsou vyškolení, loajální, pracují někdy i za méně peněz. Ale z naší strany jim musíme poskytnout technické vybavení. Osobní komunikace je jednodušší, ale při snížených úvazcích často komunikujete e-mailem nebo telefonem. To vyžaduje detailní popis úkolu, aby nedošlo k nedorozumění. Pro manažery je to určitě časově náročnější a musí se vypořádat s novými úkoly. Proto jsem zastáncem toho, že manažer musí být přítomný ve firmě a na plný úvazek. U manažera si částečný úvazek nebo častý home office nedovedu představit.

Jaké formy sladování pracovního a rodinného života se vám osvědčily?

Obecně lze říci, že snížené úvazky u nás fungují velmi dobře. Průměrně máme 6 zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené, což je trochu náročné.

Nebylo by jednodušší zaměstnat muže nebo ženy s odrostlými dětmi?

Vnímám mateřství jako součást života. A je to fakt, se kterým se musí pracovat.

Z lidského hlediska se mi zdá slušné vyjít ženám - matkám vstříc, když ony doposud vycházely vstříc nám a nabídnout jim nějakou formu spolupráce. Jsou pro nás přínosem, i když je to organizačně náročnější. Co se týče starších pracovníků, není to tak jednoduché. Nevím čím to je, ale lidé nad 45 let se do našich výběrových řízení hlásí minimálně. Je možné, že už mají psychický blok „oni mě tam nevezmou“.

Máte dlouholeté zkušenosti se zaměstnáváním žen na zkrácené úvazky, jak reagují jejich kolegové a kolegyně, kteří pracují na plné úvazky?

Když se pracovnice vrátí zpět po kratší době, tak se většinou začlení bez problému. Komplikovanější je návrat po delší pauze. Kolektiv se třeba vymění. Ne všichni kolegové jsou vstřícní, zvláště když se zaměstnanec „nechytá“ v nové situaci. Problém ale nastává až ve chvíli, když dává najevo svou nechuť manažer. Pokud je dotyčná schopná svoji práci udělat dobře, manažer brzy pochopí, že ve výsledku se jedná o přínos. Případné neshody se snažíme řešit v rámci pravidelných meetingů, jednou ročně také provádíme osobní ohodnocení. Může se případně i změnit náplň práce.

Pokud někdo uvažuje o zavedení flexibilních forem práce ve své společnosti, co byste mu poradila do začátku?

Vždycky zdůrazňuji: využijme to zázemí, které jsme již vybudovali. Když například poskytujeme účastníkům našich kurzů hlídání, může jej využít i naše lektorka. Zatímco ona vyučuje, o její dítě je

postaráno. Využití vlastních zdrojů je začátek. Vhodné je tedy hledat rezervy tam, kam už peníze stejně plynou.

I když jsem zmiňovala určitou náročnost se zaměstnáváním na zkrácené úvazky, stále si myslím, že se to vyplatí. Když se na to někdo dívá čistě ekonomicky, tak je přínos těžko vyčíslitelný. Každá zkušenost vám něco přinese. Matka umí s časem pracovat jinak, srovná si priority. Umí se soustředit na klíčové úkoly a vyhnout se zbytečností. Chce si udělat svojí práci a pak se věnovat rodině. Takže pracovní nasazení matek je často vyšší. To co teď řešíme se zaměstnáváním matek s malými dětmi, budeme za pár let řešit se skupinou osob ve věku 50 +.

A co byste doporučila ženám, které jsou na mateřské a plánují návrat do zaměstnání?

Určitě buďte aktivní. Pokud vás firma nekontaktuje, což se běžně děje, tak alespoň sledujte firemní web. Buďte v kontaktu s kolegy. Pokud má firma personalistu, kontaktujte jej a sdělte mu vaše profesní plány. Jak dlouho chcete být doma nebo naopak, že máte kapacitu pracovat na zkrácený úvazek. Nebojte se komunikovat. Když změníte názor, tak ho sdělte. Když chcete po druhých, aby vám vymysleli, co máte dělat, tak jim práci zase jen přiděláváte. Manažeři jsou zavaleni prací a už nemají mnohdy chuť vymýšlet nové náplně pro zaměstnance. Nejlepší je zamyslet se nad tím, jak můžete s firmou spolupracovat a v jakém rozsahu. Když přijdete s hotovým návrhem, nejlépe na papíře, velice to sobě i druhé straně usnadníte. Také je důležité se znovu a znovu připomínat. Všímat si novinek ve firmě, a pokud se vám líbí, třeba je i pozitivně okomentovat. Zkrátka ukázat, že máte o vývoj ve firmě zájem.

(Miriam Vránová)