

A photograph of a modern building with a large glass facade. The glass reflects the sky and clouds. A blue banner is overlaid on the right side of the image.

Program pro maminky a tatínky ČSOB

Co ČSOB motivuje k realizaci Programu pro rodiče?

- Podle statistik **OECD** patří **ČR mezi země s nejnižší zaměstnaností žen** – matek dětí ve věku do 6 let, s nízkou mírou návratnosti na původní pozice.
- **ČSOB** jako součást české společnosti **reagujeme na:**
 - aktuální **potřeby našich zaměstnanců** rodičů
 - **moderní evropské trendy** sladování rodinného a pracovního života



Rok 2008 – měsíčně odchází na RD průměrně 20 maminek, průměrná délka RD je 3 roky.

Důsledky:

- Banka přicházela o zapracované specialisty
- Přerušování kontaktu mezi manažerem a jeho lidmi na RD
- Návrat v nejzazším termínu placené rodičovské dovolené znemožňuje efektivní plánování a hladkou činnost v týmu
- Obtížné opětovné zařazení rodičů do týmu, event. hledání jejich adekvátního pracovního uplatnění
- Rozvázání smlouvy

Leden 2009 – vznik Programu pro maminky a tatínky

- Podpora rodičů i manažerů
- Prevence (konfliktů, přerušení kontaktu, odchodů)
- Podaná ruka
- Prostor k dialogu mezi manažery a jejich zaměstnanci
- Zlepšení firemní kultury

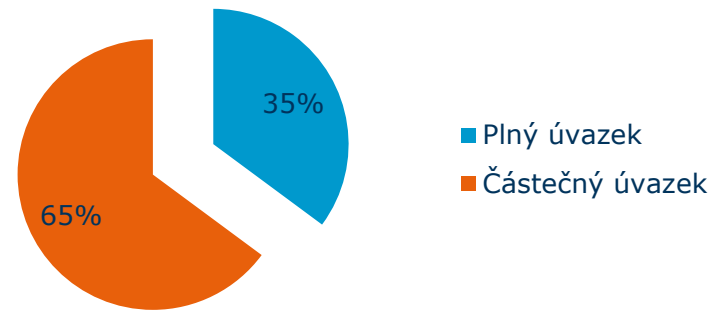
Na program nebylo přiděleno FTE, řešil občas navíc některý PK/KAM

Únor 2010 – Programu se vždy profesně věnuje **1 z maminek z HR**

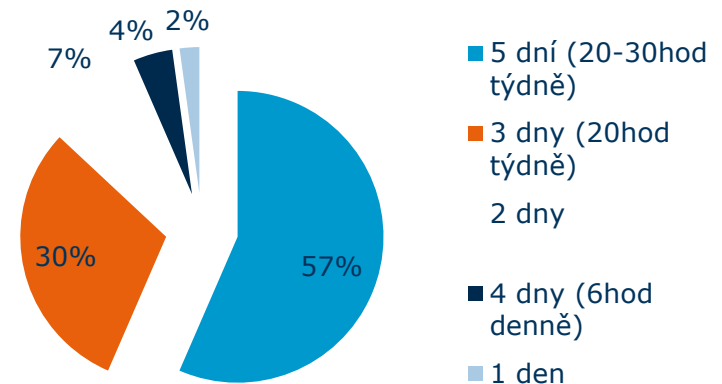
Listopad 2011 – rozšíření kapacit HR, rozšíření nabídky



- Jakou formu pracovního úvazku preferujete po skončení rodičovské dovolené?



- Pokud preferujete částečný úvazek, prosím uveďte, kolik dní v týdnu/ kolik hodin denně:



Program pro maminky a tatínky - aktuální statistiky a výzvy

- **Rodiče na MD/ RD tvoří 13 % z celkového počtu zaměstnanců ČSOB**

- Celk. počet zaměstnanců (k 31. 8. 2012)
- Počet rodičů na MD/RD k 9/2012 **952**
- Počet rodičů zapojených do projektu **393**
- Z toho aktivně zapojených do pracovního procesu 172



Otázky, na které v rámci projektu hledáme odpověď:

- **Jak zvládnout předsudky, nastavení společnosti – vůči skloubení profesní a rodičovské role?**
- **Jak více motivovat rodiče?** (převzetí osobní odpovědnosti za profesní i kariérní růst, aktivnější přístup)
- **Jak motivovat manažery k podpoře sladování profesní a rodičovské role?**
- **Jak Program otevřít širší skupině rodičů?**
- **Jak podpořit dialog o problematice v rámci banky?**
- **Jak zvládnout trend na trhu práce – horizont 2 – 3 roky? Pomoci rodičům s péčí o děti - formou rodinného centra, nebo jiného zařízení?**

Co program rodičům nabízí?

- **Příprava zaměstnanců na jejich novou roli** z hlediska pracovního práva, individuální konzultace této problematiky během s Projektovým manažerem Programu
- **Workshopy pro odcházejí i navracející se rodiče** - dlouhodobě výborně hodnocené
- **Možnost pracovního uplatnění v rámci RD** formou částečného pracovního úvazku
- **Udržení a rozvoj klíčových znalostí a kompetencí** v období mateřské a rodičovské dovolené (vzdělávání, e-learning)
- Interní **neformální setkání rodičů**
- Možnost využít **profesní a osobní koučování** během rodičovské dovolené
- **Informovanost rodičů o dění v bance prostřednictvím interních časopisů** – udržení kontaktu a vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- **Zapojení manažerů do programu** – podpora sdílení jejich osobních zkušeností, nastavení efektivní spolupráce s rodiči, členy týmů
- **Otevření tématu „práce a rodičovství v bance“** – zahájení diskuse, podpora spolupráce napříč bankovními segmenty a útvary, podpora spolupráce mezi manažery a členy jejich týmů
- **Využití interních kapacit HR v ČSOB**– klíčové zejména v období hospodářské krize

- HR přistupuje k rodičům jako k **významným interním klientům**
- Rovná šance na účast v Programu **pro všechny rodiče**, využití **možností necháváme na nich**
- **Interaktivní komunikace s rodiči** (spuštění a údržba externího internetového **Portálu**, který rodičům umožní z domova sledovat nabídky práce v ČSOB, aktuální vzdělávací aktivity, interní akce, novinky v Programu apod.) – ukázka webu
- Zavedení „**burzy práce**“ (aktivní řízení nabídek/poptávek po flexibilních úvazcích pro rodiče)
- Nový **WS na téma sladování pracovního a osobního života** pro **manažery i rodiče** na RD
- Realizace **interních neformálních setkání rodičů** (na kvartální bázi)
- Nabídka **koučování pro rodiče v Programu**
- Prohloubení metodiky a realizace vzdělávacích kurzů a **navázání spolupráce s rodinnými centry a jinými partnery**



Přidaná hodnota programu:

Interní:

- **Úspora nákladů cca 365 000,00 Kč na 1 na 1 navracejícího se rodiče**
 - náklady na nábor, zaškolení, a zpracování nových zaměstnanců (181 000,00 Kč průměrně na 1 zaměstnance)
 - náklady na odstupné pro rodiče odcházejícího org. změnou (184 000,00 Kč průměrně na 1 zaměstnance)
- Zvýšení výkonu týmu
- **Flexibilní využití kapacit**
- **Návrat rodičů na kvalifikovaná místa**
 - udržení si specialistů
- Největší „soft“ přínosy: aktivita, komunikace, **loajalita....**

Externí:

- Pozitivní PR
- Konkurenční výhoda



„Tento program mi umožnil nastoupit do zaměstnání na poloviční úvazek, což mi dovolilo rozdělit si den na část, kdy se věnuji práci a dostatečně velkou část ve které se mohu věnovat svým dětem. Umožnil mi pozvolna nastoupit do pracovního procesu, seznámit se s novými aplikacemi, pracovními postupy, začlenit se opět do pracovního týmu a poznat nový kolektiv spolupracovníků. Není to pro mě i mé děti tak náročné jako nastoupit ihned na plný pracovní úvazek. Rodičům, kteří mají možnost tohoto programu využít, bych ho určitě doporučila. Po dohodě s manažerem mají možnost si přizpůsobit pracovní dobu tak, aby vyhovovala jim a samozřejmě i potřebám pobočky. Manažerům bych doporučila, aby o této možnosti informovali zaměstnance už před odchodem na mateřskou dovolenou, aby věděli, že se v rámci tohoto programu mohou opět vrátit do práce a " nevypadnout " tak na dlouhou dobu z dění v bance.“

Andrea B., Bankovní specialista, Orlová

„Hlavní význam v tomto programu vidím v tom, že pracovník neztratí kontakt "s prací" i s kolegy, nevypadne z tempa, nezakrní a nezapomene vše, protože jak víme, požadavků na pracovníky je hodně (aby znali balíčky, úvěrové a spořicí produkty atd....). Beru to jako dobrou možnost přivýdělku (kdo dnes nesplácí hypotéku?) Jelikož se v hlídání syna střídáme pouze s manželem (aktivní babičky nejsou k dispozici) pracuji pouze dva dny v týdnu od 16 do 18 hodin. Myslím si, že skloubit pracovní a rodičovskou roli v hlavním pracovním poměru bez pomoci rodiny (na chůvu nemáme prostředky) není možné. Jinak jsem spokojená a jsem za tuto možnost ráda.“

Stanislava S., Bankovní specialista, Olomouc – Jeremenkova



„O programu jsem se dozvěděla celkem náhodou a zaujal mě. Bohužel v mém okolí jsem neměla s nikým osobní zkušenost. Z počátku mě trápily výčitky, zda se o dítě v mé nepřítomnosti dobře postarají, přece jen jsem byla doposud stále s ním a syn měl teprve 6 měsíců. Myslím, že se mi postupem času povedlo dobře zapojit členy rodiny. Plus rozhodně vidím i v organizaci času, dokážu lépe využít chvíle strávené s dítětem a naopak.

Musím taky pochválit nadřízené manažery, od počátku mi vyšli vstříc, i když ten hlavní impuls musel vzejít ode mě. Po domluvě jsme si nastavili optimální pracovní podmínky. Ráda bych poradila těm, kteří mají chuť a vůli se do programu zapojit, ať si dobře promyslí, co od toho očekávají.

Nemá smysl jít do práce na úkor dítěte, pokud nemáte pocit, že je o něj dobře postaráno. Na závěr s odstupem Několika dobře fungujících měsíců musím uznat, že jak já, tak i syn, jsme konečně zase o krok samostatnější.“

Helena J., Bankovní specialista, Uherský
Brod

