



Univerzita Palackého
v Olomouci



Univerzita Palackého
v Olomouci

Flexibilita institucí při budování bezpečného prostoru

JAK HR ROZUMÍ BEZPEČNÉMU PROSTORU

Telč, 12. 4. 2024



Bezpečí na vysokých školách

- Bezpečí = pocit, kdy se pohybujeme ve známém prostředí, kde nám nehrozí újma, okolí nás chápe a podporuje. (<https://www.nzip.cz/clanek/204-bezpeci-pacienta>)
- Bezpečnost = stav prostředí, který naplňuje předpoklady pro pocit bezpečí.
- Sociální bezpečí = ideální stav prostředí, ve kterém je chování a jednání všech přítomných přirozeně vedeno principy kolegiality, integrity, rovnosti, respektu, otevřenosti a pozornosti k ostatním a kde jakákoliv forma nežádoucího chování, zastrasování, agrese, šikany nebo diskriminace je považována za nepřijatelnou. (<https://www.upol.cz/ferova/socialni-bezpeci/>)



Bezpečí na UP v Olomouci

Oblasti zájmu:

- Fyzické bezpečí
- Sociální bezpečí



Jak s tímto souvisí aktivity Oddělení řízení lidských zdrojů RUP?

- Transformace personálních procesů směrem ke komplexní zaměstnanecké bezpečnosti.
- Rozšíření konceptu sociálního bezpečí do oblasti HR.



Diverzitní a flexibilní pracovní kultura dotazníkové šetření (MPSV, 2023)

- Celkem 1 237 respondentů a respondentek (tj. 30 % zaměstnaných).
 - Z toho 64 % žen.
 - Z toho 208 vedoucích pracovníků/pracovnic a osob ze středního managementu nebo vedení.
 - 660 AP/VP, 299 osob z administrativy a 70 osob z další činnosti.
 - 42 % respondentů/respondentek (514/ 319 Ž) bylo pečujících o dítě do 15 let, celkem pečujících 51 % (630/ 406 Ž).
- **Dvě základní oblasti zájmu:**
 - **FLEXIBILITA PRÁCE A MANAGEMENT MD/RD**
 - **DIVERZITA, INKLUZE A ROVNOST**



Flexibilita práce a management MD/RD

- **Sladování pracovního a soukromého života**
 - 64% uvedlo jisté problémy se sladováním.
 - PŘESČASY – až 37 % pracuje přesčas i vícekrát v týdnu, mezi nimi více než polovina zapojených pečujících otců.
 - Asi 40 % zapojených uvedlo, že je práce přesčas vnímána jako znak úsilí a kritérium hodnocení odvedené práce.
 - Téměř 40 % se pak nedomnívá, že zaměstnavatel aktivně usiluje o to, aby zaměstnanci mohli sladit pracovní a soukromý život.
- **Flexibilita práce**
 - KOMUNIKACE - více než 50 % je nevyužívá, neví o nich nebo jim přesně nerozumí.
 - 26 % zapojených neví, že zaměstnavatel umožňuje práci na dálku (HO).
 - 34 % se domnívá, že zaměstnavatel neumožňuje zkrácený úvazek.



Diverzita, inkluze a rovnost

- **Kariérní postup**
 - 39 % se necítí plně doceněno.
 - Kariérní postup je důležitý pro 52 % žen a 63 % mužů (vyšší zájem u žen AP).
- **Diskriminace**
 - 22 % zapojených deklarovalo, že měli v posledních 12 měsících pocit, že jsou diskriminováni.
 - Nerovnost v přístupu je vnímána nejvíce mezi AP x neAP, dále M x Ž.
 - **PŘEDSUDKY** vůči rodičům malých dětí
 - 54 % zapojených si myslí, že by žena měla dítěti poskytnout plnou péči do tří let.
 - 39 % souhlasí s tím, že profesní kariéru nejde skloubit a děti vždy utrpí.



OPATŘENÍ (Projekt Zaměstnanost +)

- **System práce s osobami na MD/RD**
 - Metodické ošetření odchodů i příchodů.
 - Zkvalitnění komunikace v průběhu MD/RD.
 - Posílení kompetencí vedoucích pracovníků/pracovnic při managementu MD/RD.
- **Flexibilní formy práce**
 - Zkvalitnění komunikace směrem k zaměstnaným (osvěta).
 - Posílení kompetencí zodpovědných osob (vedoucí/personalistky).
 - Metodická podpora.
- **Další HR opatření:**
 - Proces adaptace, hodnocení, odměňování, transparentnost komunikace se zaměstnanými...



Univerzita Palackého
v Olomouci

Děkuji za pozornost.

Markéta Šupplerová