

z_anima

Motivace aktérů trhu práce k harmonizaci vzájemných potřeb při respektování principu rovných příležitostí žen a mužů

Příklady dobré praxe potvrzují: stačí, pokud se firemní kultura zaměřuje na skutečnou – udržitelnou – prosperitu a ne jen na okamžitý efekt

Výsledky individuálních konzultací s personalisty, které se uskutečnily v rámci projektu Z_ANIMA, rozšířily názory na možnosti, jak pojmenovávat a utvářet klima vstřícné rodinným závazkům.

Jako příklad mohou posloužit firemní kultury dvou zcela odlišně zaměřených organizací – německého výrobce filtrů MANN+HUMMEL a poskytovatele sociálních služeb Diecézní charity Brno. Obě společnosti mají jedno společné – naplňování potřeb harmonizace rodiny a zaměstnání je legitimní součástí nástrojů řízení. Pozoruhodné je, že oblast tzv. slučitelnosti je součástí deklarovaných hodnot nutných k naplňování vlastního poslání organizace a nehovoří se o ní samostatně. Jinak řečeno: stačí, pokud se firemní kultura zaměřuje na skutečnou – udržitelnou – prosperitu a ne jen na okamžitý efekt.

Jak takové chování vypadá v praxi:

V Kodexu správného chování (Code of Conduct) **MANN+HUMMEL** se zmiňují mezi faktory úspěchu:

- myšlení a jednání překračující oblast působení společnosti,
- motivace a orientace na výkon i rozvoj a podporu.

Pozornosti i uznání si zaslouží přístup, jakým se deklarované faktory v kodexu konkretizují a jak se s kodexem zachází:

Firma na prvním místě zdůrazňuje nutnost dodržovat zákony dané země a následně se podrobně věnuje způsobu jejich naplňování. Přitom požaduje transparentní jednání, které je prezentováno jako prevence poškozování zájmů podniku. Dodržování transparentnosti není vnímáno samoučelně nebo jako způsob, jak se vyhnout možným sankcím. Transparentnost je prostředkem k naplňování principu „respektu a odpovědnosti“ na interní a externí úrovni. Vlastním cílem je nabízet „všem spolupracovníkům náročné, smysluplné a uspokojující možnosti osobního a odborného rozvoje“.

Uplatňování kodexu je úkolem vedoucích pracovníků na všech stupních řízení. Proto jsou vedoucí povinni se každých šest měsíců v tomto směru nechat proškolit. Interní kontrola sleduje naplňování kodexu a systém ombudsmanů pomáhá spravedlivému řešení sporných případů.

Diecézní charita Brno již několikátým rokem buduje „organizační kulturu odpovědnosti“. Výstup průzkumu společných hodnot je výsledkem setkání všech organizačních složek s vedením organizace, během kterých byly diskutovány i možnosti naplňování deklarovaných hodnot. Výsledky ukazují, že optimální vnitřní motivace není závislá především na výši finanční odměny, ale na společně uznávaných hodnotách. K nim patří především i rodinný život.

Naplňování těchto hodnot patří ke kultuře odpovědnosti uplatňované:

- k výkonu služby a práce
- ke klientům
- ke kolegům
- k veřejnosti a
- k sobě

Integrální součástí této kultury je i rovnováha profesního a soukromého života.

Rozvoj kultury odpovědnosti se řídí podle definovaných cílů. Současně se hovoří o způsobech komunikace, které vedou k naplňování cílů, a o možnostech překonávání existujících nedostatků. Konkretizace postupu je dána Akčním plánem k realizaci zásad kultury odpovědnosti.