

Projekt:

„Rodzic-Pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”



RAPORT PODSUMOWUJĄCY UCZESTNICTWO W PROJEKCIE

Opracowanie, jakim jest niniejszy *Raport podsumowujący uczestnictwo w projekcie*, daje odpowiedź na pytania dotyczące tego, co było dla nich istotne i co najbardziej im się podobało oraz trudności, na jakie natrafili podczas uczestnictwa w projekcie. Ponadto, poruszono w nim rzecz ważną z punktu widzenia długookresowych rezultatów projektu, czyli kwestię kontynuacji zatrudnienia w ramach elastycznych form pracy. *Raport* obrazuje również satysfakcję Beneficjentów z uczestnictwa w nim.

Raport został sporządzony na podstawie wyników ankiet przeprowadzonych wśród uczestników projektu (rodzice i pracodawcy lub osoby reprezentujące pracodawców). Ankieta dotyczyła całości uczestnictwa w projekcie z perspektywy roku. Wypełnili ją wszyscy uczestnicy projektu.

Biuro Partnerstwa:

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

I. RODZICE-PRACOWNICY

I.I ZADOWOLENIE Z UCZESTNICTWA W PROJEKCIE

Wszyscy rodzice (oprócz jednej osoby) ogólnie są zadowoleni lub bardzo zadowoleni z uczestnictwa w projekcie. Kilka osób uzasadniło swoją odpowiedź. Rodzice zadowoleni są przede wszystkim z tego, że udało im się z sukcesem pogodzić pracę zawodową i wychowanie dziecka, czyli połączyć życie rodzinne z zawodowym. Jedna z Beneficjentek zauważyła również, iż dzięki projektowi jej pracodawca zrozumiał, że rodzic przebywający na urlopie wychowawczym może być dobrym pracownikiem.

Średni poziom zadowolenia z uczestnictwa w projekcie zgłosił tylko jeden rodzic. Wynikała to z tego, że zajmował on kierownicze stanowisko w związku z czym miewał problemy z nadzorem pracy podległych mu pracowników.

I.II POZYTYWNE ASPEKTY PROJEKTU

Rodzice w wypełnianej ankiecie oceniali zalety uczestnictwa w projekcie.

Kwestią najistotniejszą dla zdecydowanej większości rodziców było to, że dzięki uczestnictwu w projekcie mieli możliwość połączenia ról rodzica i pracownika, co zaowocowało u nich poczucie spełniania się na obydwóch polach. Wcześniej, przed podjęciem pracy na elastycznych zasadach, wielu rodzicom wydawało się niemożliwe,

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

by godzić te role w sposób, który przynosiłby im satysfakcję. Jednakże udział w projekcie pokazał im, jak sami mówią, że można nauczyć się godzenia życia rodzinnego z zawodowym, w tym przede wszystkim dzielenia obowiązków i samoorganizacji. Ponadto uważają, że projekt pozwolił im „przetestować się” jeśli chodzi o elastyczność w wymiarze praca zawodowa – dom i dla zdecydowanej większości zakończył się sukcesem.

Sprawą istotną dla większości rodziców było także to, że mimo iż pracowali mieli dużo czasu dla dziecka czy dzieci. To wpłynęło w sposób korzystny zarówno na dziecko, jak i na samego rodzica. Dziecku dało możliwość przebywania z rodzicem, odczuwania jego obecności i spokój. Rodzice wiedząc że nie zaniedbują dziecka pod kątem poświęcanego mu czasu też stali się spokojniejsi, bo mieli stały lub prawie stały wgląd na to, co dzieje się z dzieckiem w danej chwili. Ważne było tu również to, że pełniej uczestniczyli w rozwoju dziecka, byli świadkami jego pierwszego uśmiechu, pierwszych słów czy kroków.

Ojcowie biorący udział w projekcie podkreślali, że ważne dla nich było to, iż dziecko dostrzegło również obecność ojca w swoim życiu.

Rodzice zgodnie zauważali, iż częstsza obecność matki, ojca czy obojga rodziców w wychowaniu dziecka zdecydowanie służy ich rodzinom i sprzyja wzmocnieniu więzi rodzinnych.

Kolejną zaletą uczestnictwa w projekcie, na którą rodzice zwrócili uwagę, to fakt, iż dzięki temu, że nie musieli przerywać ciągłości pracy, zachowali swoją biegłość z zawodzie i cały czas byli na bieżąco w kwestiach zawodowych, zwłaszcza jeśli chodzi o przepisy prawa, ustalenia itp. Było to istotne szczególnie dla osób pracujących w administracji i księgowości.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

Ważną rolę odegrały również wyjazdowe spotkania informacyjne organizowane dla rodziców. Zwrócili oni uwagę na takie informacje jak: prawo pracy, zasady pracy na elastycznych zasadach, kwestie związane z BHP w miejscu pracy, porady psychologów na temat radzenia sobie z konfliktami i nieporozumieniami w rodzinie i budowaniu relacji w rodzinie. Oprócz wiedzy matki mogły spotkać się w gronie podobnych im osób i miały wtedy możliwość porozmawiania z innymi mamami i możliwość wymienienia się doświadczeniami. Nowe przyjaźnie w ramach projektu też zostały zawarte.

Kilku rodziców zwróciło uwagę na to, z pracując elastycznie i w domu mieli pracowali w warunkach dużej samodzielności co bardzo im odpowiadało. Stwierdzili, że bardzo dobrze pracuje się bez „oddechu pracodawcy na plecach” czyli bez bezpośredniej i stałej kontroli i poczucia presji przez taką kontrolę wywieranej.

Dla kilku mam-pracownic bardzo ważne było to, że idea projektu zorientowana była na matki, na kobiety. Jak zauważyła jedna z nich, bardzo znaczące dla niej było zwrócenie uwagi na niepokojące zjawisko społeczne, jakim jest wycofywanie się kobiet z pracy po urodzeniu dziecka, utrata niezależności kobiet i ich malejące możliwości powrotu do pracy. Inna z pań dodała, że podobał jej się pomysł projektu, czyli promowanie przyjaznych rozwiązań dla młodych rodziców oraz fakt, iż zaczęto głośno mówić o ich potrzebach.

Ponadto kilku rodziców przyznało, że są zadowoleni z pozytywnego podejścia pracodawcy do sposobu ich pracy. Niektórych z nich to zaskoczyło, bowiem wcześniej musieli namawiać pracodawcę, który był raczej sceptyczny, by zgodzi się na zastosowanie w ich przypadku elastycznych zasad zatrudnienia.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

I.III TRUDNOŚCI, JAKIE NAPOTKALI RODZICE W CZASIE UCZESTNICTWA W PROJEKCIE

Trudności, z jakimi musieli się zmierzyć rodzice najczęściej po raz pierwszy rozpoczynający pracę na elastycznych zasadach, związane były z brakiem wyraźnie określonego zakresu obowiązków służbowych oraz, jak sami to określili, z chaosem organizacyjnym w siedzibie urzędu - pracownice nie wiedziały dokładnie, czym tak naprawdę powinny się zajmować. Dodatkowe utrudnienie stanowił fakt, że ich praca była „trudno mierzalna” w związku z czym przełożony miał problem z jej rozliczaniem i z rozliczaniem czasu na nią poświęconego. Początkowo było to przyczyną nieporozumień, dopiero później, w miarę upływu czasu zakres obowiązków zaczął się klarować, a pracodawca czy przełożony wypracowywał sposób rozliczania pracownika z wykonanych zadań.

Problemem, z jakim spotykali się rodzice praktycznie przez cały okres uczestnictwa w projekcie, były choroby dzieci. Najczęściej powodowały one dezorganizację dziennego czy tygodniowego rozkładu obowiązków zawodowych rodzica, na przykład małe opóźnienia w realizacji zdania na konkretny termin.

Istotnym utrudnieniem dla kilku rodziców-pracowników stały się niezbyt dobre relacje w środowisku pracy na linii rodzic-pracownik i pozostali pracownicy. Rodzice ci skarżyli się, iż ich współpracownicy odnosili się do ich pracy albo z lekceważeniem („w domu to nie jest praca”) albo z zazdrością (z powodu posiadania komputera przenośnego lub możliwością spędzania w domu większej ilości czasu czy pracy w dogodnych, wybranych przez siebie godzinach).

Do drobnych nieporozumień dochodziło także na linii rodzic-pracownik i przełożeni. Związane były one przede wszystkim z niepewnością przełożonego,

czy pracownik poświęca w domu wystarczająco dużo czasu na pracę zawodową lub z kwestią rozliczani pracownika ze zrealizowanych zadań.

Kilku rodziców przyznało, że początkowo mieli trudności z organizacją czasu w domu, przede wszystkim z wyznaczeniem sobie czasu na pracę zawodową, czasu dla domu i rodziny oraz czasu na odpoczynek. Na początku sfery te zachodziły na siebie i czasem kolidowały ze sobą. Zadawali sobie wtedy pytanie, czy poradzą sobie ze wszystkimi obowiązkami. W trakcie trwania projektu rodzice wypracowywali jednak dopasowany do swoich możliwości i potrzeb model elastycznej pracy.

Jedna z osób zgłosiła, że rzeczą, która w pewien sposób utrudniała jej pracę, był bark komunikacji z przełożonym - czasem nie otrzymywała ona informacji zwrotnej od przełożonego, która dotyczyłaby oceny jej pracy.

Również jedna osoba wskazała jako utrudnienie to, że pracując w domu nie mogła nadzorować pracy podległego jej wydziału.

Także jedna osoba w związku ze studiami zaocznymi nie mogła znaleźć czasu na to, by uczestniczyć w spotkaniach wyjazdowych dla Beneficjentów projektu.

Problemem, który zaistniał jeszcze przed przystąpieniem do projektu, było przekonanie pracodawcy, że warto zatrudnić pracownika na elastycznych zasadach.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

I.IV PRACA RODZICÓW NA ELASTYCZNYCH ZASADACH W PRZYSZŁOŚCI

Zdecydowana większość rodziców-pracowników firm prywatnych pracujących po raz pierwszy na elastycznych zasadach w przyszłości chciałaby nadal pracować w ten sposób. Również osoby, które wcześniej już praktykowały tę formę zatrudniania, chciałyby kontynuować ją.

Pracownicy sektora publicznego, którzy po raz pierwszy podjęli pracę na elastycznych zasadach, są bardziej podzieleni w swoich opiniach na temat przyszłości pracy w elastycznym systemie zatrudnienia. Większość z nich chciałaby pracować elastycznie i ma na to szanse, ale są też osoby, którym taki system nie odpowiada (dotyczy to szczególnie osób zajmujących stanowiska kierownicze, gdzie w zakres obowiązków wchodzi także kontrola pracy podległego im wydziału czy grupy pracowników). Kilka osób chciałoby kontynuować zatrudnienie tego typu, ale pracodawca nie przejawia chęci utrzymania elastycznego zatrudnienia.

Kilku rodziców uznało, że elastyczna praca sprawdza się w ich przypadku tylko wtedy, kiedy dziecko jest małe i wymaga opieki. Jeśli chodzi o przyszłość, to skłonni byliby pracować elastycznie tylko do czasu kiedy (kolejne planowane) dziecko nie osiągnie wieku przedszkolnego lub szkolnego – później woleliby powrócić do pracy w siedzibie firmy czy instytucji.

Dwie mamy-pracownice postanowiły, że założą własną działalność gospodarczą. Pozytywne jest to, iż oprócz tego, że same będą pracować elastycznie, to będą promowały ideę pracy elastycznej zatrudniając na tych zasadach swoich pracowników.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

II. PRACODAWCY LUB OSOBY REPREZENTUJĄCE PRACODAWCÓW

II.I ZADOWOLENIE Z UCZESTNICTWA W PROJEKCIE

Zdecydowana większość pracodawców lub osób reprezentujących pracodawców ogólnie jest zadowolona lub bardzo zadowolona z uczestnictwa w projekcie. Jedna z przełożonych uzasadniła to tym, że dzięki projektowi pracownica miała możliwość kontynuowania pracy w dogodnym dla siebie czasie i wymiarze, a pracodawca - ciągłość pracy na danym stanowisku. Inny pracodawca z kolei przyznał, że projekt dał mu wyobrażenie o możliwościach zatrudnienia pracownika na zasadach elastycznych.

Średni poziom zadowolenia z uczestnictwa w projekcie zgłosił jeden pracodawca. Jak sam przyznał, miał inne oczekiwania w stosunku do projektu, na przykład, że wyniesie z niego zdecydowanie więcej korzyści. Rzeczywistość rozczarowała go w pewnym stopniu, bo jego zdaniem na projekcie skorzystała tylko pracownica.

Również jedna osoba przyznała, że w ogóle nie jest zadowolona i uważa, że projekt nie sprawdził się w jej firmie. Jest zdania, że projekt, jeśli przyniósł jakiegokolwiek korzyści, to zdecydowanie znalazły się one po stronie jej pracownicy.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

II.II KWESTIE WAŻNE Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY

Pracodawcy lub osoby reprezentujące pracodawców ocenili, co z ich punktu widzenia było szczególnie istotne. Zwracali oni uwagę na takie kwestie jak możliwość utrzymania w aktywnej pracy doświadczonych i potrzebnych pracowników, możliwość kontynuowania prowadzonych postępowań administracyjnych przez tę samą osobę, gwarancja ciągłości realizowania zadań oraz bieżące zapoznawanie się przez pracownika ze zmianami przepisów prawa, możliwość zaangażowania pracownicy przebywającej na urlopie wychowawczym, a równocześnie posiadającej odpowiednie kwalifikacje do realizacji zadań na stanowisku, które wymaga przynajmniej rocznego stażu do prawidłowego wykonywania tych zadań, dzięki czemu nie było konieczności zatrudniania innych, mniej doświadczonych osób na zastępstwo. Ważne było także to, że pracownicy, mimo iż przebywali na urlopie wychowawczym i część swojej pracy wykonywali w domu, bardzo dobrze realizowali swoje obowiązki zawodowe - możliwość równoczesnego spełniania się w roli matki lub ojca i pracownika usprawniła powrót do pracy na pełen etat i spowodowała, że odbyło się to w sposób płynny i zorganizowany.

Pracodawcy lub osoby reprezentujące pracodawców zwrócili uwagę także na efektywność pracy na elastycznych zasadach oraz na sprawy organizacyjne. Niejednokrotnie, zwłaszcza na początku projektu, mieli oni obawy, czy zastosowana forma zatrudnienia (praca poza siedzibą urzędu lub firmy) sprawdzi się pod kątem efektywności, czy pracownik zatrudniony na elastycznych zasadach będzie potrafił zorganizować sobie pracę, czy nie będzie zostawiał wszystkiego na ostatnią chwilę, czy zdąży wykonać swoją pracę w terminie. Wraz z upływem czasu obawy te zniknęły. Podkreślali oni to, że pracownicy, mimo iż przebywali na urlopie wychowawczym i część swojej pracy wykonywali w domu, bardzo dobrze realizowali swojej obowiązki zawodowe, a zadania były wykonane solidnie i w terminie. Pracodawcy lub osoby

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

reprezentujące pracodawców mają świadomość, że zatrudnienie na elastycznych zasadach pozwoliło na dobre wykorzystanie czasu przez pracowników i przyczyniło się do lepszego zaangażowania z ich strony w pracę.

Kolejną rzeczą, która okazała się bardzo istotna, to fakt, że pracodawcy lub osoby reprezentujące pracodawców uznali, iż zadaniowe rozliczanie pracowników (z efektów wykonanej pracy) jest równie, a nawet bardziej korzystne dla obu stron niż rozliczanie z ilości czasu spędzanego nad pracą. Pozwala to na lepsze wykorzystanie czasu. Pracodawcy uznali, że należy promować zadaniowość i czekają na zmiany w Kodeksie Pracy, które wprowadzałyby zadaniowy system pracy.

Pracodawcy zwrócili uwagę również na to, że dzięki temu, iż pracownicy mimo przebywania na urlopie wychowawczym nadal pracowali, nie osłabły ich kontakty i relacje.

Zatrudnienie rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym dało możliwość skorzystania przez firmę z odciążenia pozostałych pracowników w części wykonywanej przez niego pracy.

Jeden z pracodawców cieszy się z tego, że zatrudniając rodzica na elastycznych zasadach umożliwił mu kontynuację zatrudnienia i pomógł mu w rozwoju zawodowym. Ponadto zapewnił mu dodatkowy dochód.

Ponadto pracodawcy zauważyli, iż spokój psychiczny pracownika wynikający z mniejszej troski o to, co dzieje się z dzieckiem, kiedy jest on w pracy, przekłada się na lepiej wykonywaną i efektywniejszą pracę.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

II.III TRUDNOŚCI, Z JAKIMI SPOTKALI SIĘ PRACODAWCY LUB OSOBY REPREZENTUJĄCE PRACODAWCÓW W CZASIE UCZESTNICTWA W PROJEKCIE

Problemy, z jakimi spotkali się pracodawcy lub osoby reprezentujące pracodawców w trakcie uczestnictwa w projekcie, pojawiały się przeważnie tylko w jego fazie początkowej. Najczęściej wynikały one z tego, że dla wielu firm i instytucji zatrudnienie pracownika na elastycznych zasadach pracy było pewnego rodzaju „nowością”. Stąd też pracodawcy obawiali się, czy zastosowanie elastycznych form zatrudnienia nie przyniesie żadnych zakłóceń w rytmie pracy lub w organizacji zakładu pracy, czy uda się je w ogóle wprowadzić i utrzymać. Wielu pracodawców lub osób reprezentujących pracodawców przełożonych wykazało niepokój przed tego rodzaju zmianą.

Trudności związane były między innymi ze znalezieniem takiego zakresu zadań realizowanych przez pracownika, które mogły być realizowane poza siedzibą instytucji/firmy bez konieczności korzystania z dokumentów, akt sprawy itp. oraz z dopasowaniem elastycznych form zatrudnienia do specyfiki pracy na niektórych stanowiskach w administracji, zwłaszcza na tych, które związane są z kontaktem z klientami (na przykład przyjmowanie stron postępowania administracyjnego).

Jeden z pracodawców stwierdził, że w przypadku prowadzenia biura rachunkowego, zastosowanie elastycznej formy zatrudnienia okazało się błędem – pracodawca, jak to sam określił, wolałby mieć pracownicę "pod ręką" zamiast marnować czas na przygotowanie dla niej materiałów do pracy i na przekazanie jej ich.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

Również inny właściciel biura rachunkowego, zauważył, że w przypadku prowadzeniu biura nie ma możliwości wykonywania wszystkich czynności poza biurem - można jedynie niektóre wycinki pracy, a to utrudnia trochę organizację pracy.

Inne utrudnienia dotyczyły się takich kwestii, jak mało sprawna komunikacja na linii pracodawca – pracownik, terminowość w wykonywaniu zadań (lekkie odchylenia czasowe od wyznaczonych terminów zakończenia realizacji zadania) przekonanie zwierzchników do wzięcia udziału w projekcie. Jeden z pracodawców uznał, że na pewnym etapie uczestnictwa w projekcie swego rodzaju problemem w realizowaniu w pełni elastycznych zasad zatrudnienia stało się coraz bardziej absorbujące dziecko - jego pracownica coraz więcej czasu poświęcała dziecku i miała problemy z wykonaniem wszystkich obowiązków zawodowych. Zarówno pracodawca, jak i pracownica, postanowili, że wrócił ona do pracy w siedzibie firmy. I zarówno pracodawca, jak i pracownica, byli zadowoleni z takiego rozwiązania.

II.IV ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW NA ELASTYCZNYCH ZASADACH W PRZYSZŁOŚCI

Kontynuacja zatrudniania osób na elastycznych zasadach będzie długofalowym rezultatem projektu i pokaże, czy zrealizowane zostały jego założone cele. Pokaże także, czy idea godzeni pracy zawodowej z wychowywaniem dziecka przyjmuje się wśród polskich pracodawców. Obrazuje także ich nastawienie do takiej formy pracy.

Cześć spośród biorących udział w projekcie pracodawców wcześniej już zatrudniała pracowników na elastycznych zasadach – na umowy zlecenie lub umowy

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

o dzieło. Jest to grupa pracodawców, którzy w przyszłości na pewno nie zrezygnują z tej formy zatrudnienia, a nawet będą starali się ją poszerzać i zatrudniać jeszcze więcej osób na podobnych zasadach.

Pracodawcy, którzy po raz pierwszy zastosowali w swoich firmach lub instytucjach EFZ, w większości w przyszłości również zatrudnią pracowników na EFZ, ale pod pewnymi warunkami. Przede wszystkim w EFZ zatrudnione będą osoby, które mają małe dzieci i chciałyby skorzystać z prawa do urlopu wychowawczego lub kobiety będące w ciąży albo przebywające aktualnie na urlopie macierzyńskim, które chciałyby nadal pracować. Ponadto pracodawcy przewidują wprowadzenie lub kontynuację zatrudnienia na elastycznych zasadach na stanowiskach niewymagających bezpośredniego lub częstego kontaktu z klientami lub w przypadku takich obowiązków zawodowych, które mogą być wykonywane poza siedzibą zakładu pracy lub nie wymagają zabierania do domu dokumentacji, akt. Oprócz tego kilku pracodawców za warunek niezbędny do zastosowania EFZ w przyszłości uznali doprecyzowanie zasad wykonywania obowiązków służbowych przez pracownika, zasad kontroli oraz rozliczania czasu pracy.

Kilku pracodawców oświadczyło, że w przyszłości na pewno nie zamierzają zatrudniać pracowników w EFZ i całkowicie odrzucają tę formę zatrudnienia. Przede wszystkim dlatego, że uznali ją za mało wygodną ze względów organizacyjnych. Pracodawcy, ci uznali, że miejscem świadczenia pracy przez pracownika jest biuro w siedzibie firmy lub instytucji.

Pozostałe osoby reprezentujące stronę pracodawcy, w tym przypadku najczęściej przełożeni, nie wypowiedzieli się na temat przyszłości EFZ w ich firmie/instytucji, ponieważ decyzja w kwestiach zatrudnienia wychodziła poza zakres ich kompetencji. Przyznawali jednak, że chcieliby kontynuacji EFZ w swoim zakładzie pracy.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

III. PODSUMOWANIE

Podsumowując uczestnictwo w projekcie ze strony rodziców-pracowników można stwierdzić, że projekt sprawdził się i przyniósł pozytywne efekty. Dla tej grupy Beneficjentów szczególnie istotne było to, że:

- mieli częstszy kontakt z dzieckiem lub z dziećmi niż gdyby pracowali w tradycyjny sposób;
- z sukcesem udało im się pogodzić pracę zawodową z życiem rodzinnym;
- nie przerywali zatrudnienia, byli na bieżąco w sprawach zawodowych i nadal mogli realizować się na gruncie zawodowym;
- w ramach spotkań wyjazdowych mogli skorzystać z profesjonalnych porad i uzyskać wiele informacji na interesujące ich tematy;
- stworzono im możliwość pracy w warunkach dużej samodzielności;
- zaczęto promować uświadamiać społeczeństwo jeśli chodzi zatrudnianie pracowników na elastycznych zasadach i o możliwość takiej pracy rodziców, którzy korzystają z urlopów wychowawczych.

Najwięcej trudności rodzicom przysporzył niewyraźnie określony zakres obowiązków służbowych, które mieli realizować i z których byli rozliczani (chaotyczna organizacja w miejscu pracy), choroby dzieci oraz niezbyt dobre relacje w środowisku pracy (negatywne odnoszenie się niektórych osób do formy ich pracy).

W przyszłości większość rodziców chciałaby nadal pracować elastycznie, ale pod warunkiem, że ich stanowisko i obowiązki służbowe byłoby odpowiednie dla tego rodzaju systemu zatrudnienia (brak bezpośredniego kontaktu z klientem, możliwość zabierania do domu dokumentów, wyraźnie określony sposób rozliczania

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

z wykonanej pracy). Interesujące jest to, iż rodzice zdecydowaliby się na elastyczną pracę przede wszystkim ze względu na dziecko – na obecność przy nim w początkowym okresie jego życia, nie zaś ze względu na to, że forma ta może być dla nich wygodniejsza i korzystniejsza.

Efekty uczestnictwa w projekcie są także widoczne po stronie pracodawców, ponieważ:

- projekt zapewnił kontynuację realizacji zadań wykonywanych w ramach danego stanowiska pracy;
- projekt dał możliwość zmiany sposobu rozliczania pracownika – pracodawcy zaczęli rozliczać zadaniowo pracowników, czyli z efektów wykonanych prac, wypracowali też własne, indywidualne modele elastycznej pracy;
- pracownik pracował w domu z taką samą efektywnością jak w siedzibie firmy czy instytucji;
- nie doszło do zerwania więzi pracownika ze środowiskiem pracy – pracownik pomimo pracy w domu miał stały kontakt z pracą;
- podniesiono kwestię stosowania elastycznych form zatrudnienia i zaproponowano wprowadzenie ich do Kodeksu Pracy.

Za główne problemy pracodawcy (lub osoby reprezentujące pracodawców) uznali natomiast to, że nie na wszystkich stanowiskach można zastosować elastyczne formy zatrudnienia – głównie z powodów organizacyjnych, na przykład na stanowiskach wymagających kontaktu z klientami oraz to, że pewne stanowiska wymagają ciągłej kontroli i bezpośredniego kontaktu z przełożonym w siedzibie instytucji. Ponadto trudności przysparzała forma rozliczania pracowników z wykonanej pracy.

Biuro Partnerstwa:



Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie, ul. Mennicza 1, 50-057 Wrocław
tel. 071/341-85-38, fax. 071/372-41-21 e-mail: equal@frdl-cd.org.pl www.rodzic-pracownik.pl

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal

W przyszłości większość pracodawców zamierza kontynuować zatrudnianie w elastycznych zasadach. Dotyczy to zwłaszcza podmiotów, które stosowały tę formę zatrudnienia już wcześniej oraz podmiotów, u których system ten sprawdził się. Kilku pracodawców skłonnych jest zatrudniać elastycznie tylko wtedy, gdy rodzic-pracownik ma małe dzieci, później przewidują jego powrót do pracy. Jest to więc bardziej pomoc pracownikowi niż fakt, że za zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia przemawiają względy organizacyjne. Pracodawcy, którzy nie zamierzają zatrudniać pracowników w elastycznym systemie pracy, podają, jako powód tego, kwestie związane ze specyfiką pracy na danym stanowisku.

Opracowała: Ewa Baran

**RODZIC
PRACOWNIK**