

## **Koncepce sladování pracovního a osobního života na VŠB-TUO**

„Postarejte se o své lidi, budou se starat o vás a vaše poslání.“

Richard Branson

## OBSAH

1	Úvod .....	1
2	Flexibilní formy práce.....	2
2.1	Pružná pracovní doba .....	2
2.2	Zkrácený pracovní úvazek.....	2
2.3	Práce na dálku .....	2
3	Age management.....	3
4	Rodinná politika .....	3
4.1	Podpora rodičů .....	3
4.2	Programy pro děti a vnoučata zaměstnanců.....	4
4.3	Podpora pečujících osob.....	4
5	Well-being na VŠB-TUO .....	5
5.1	Duševní zdraví.....	5
5.2	Fyzické zdraví.....	5
5.3	Sociální rovina.....	7
6	Bezpečné a respektující pracovní prostředí.....	7
6.1	Fyzické bezpečí .....	7
6.2	Sociální bezpečí.....	7
7	Další způsoby sladování pracovního a osobního života.....	8
8	Závěrem .....	9

## 1 Úvod

Sladřování pracovního a osobního řivota představuje jednu z klíčových výzev současného pracovního trhu, která se promítá také do akademického prostředí. Univerzity jsou místem intenzivní intelektuální práce, vysokých nároků na výkon i časového tlaku, což může snadno vést k narušení rovnováhy mezi profesním a osobním řivodem. Snaha o nalezení harmonie mezi pracovním a mimopracovním řivodem hraje významnou roli v dosažení dlouhodobé spokojenosti, zdraví a motivaci zaměstnanců, má také významný dopad na kvalitu práce a celkovou kulturu instituce.

Nejdůležitějším prvkem fungování každé organizace jsou její zaměstnanci. Bez jejich podpory a rozvoje nelze uspět v konkurenčním prostředí. VŠB-TUO je přesvědčena, že úsilí věnované prohlubování péče o všechny osoby pracující na univerzitě má zásadní význam a nezastupitelné místo v budování firemní kultury a má pozitivní dopad na spokojenost i angařovanost všech zaměstnanců. Téma sladřování pracovního a osobního řivota vnímá jako stěžejní pro moderní a udržitelně fungující prostředí, proto klade důraz na systematické posilování odborných kompetencí, efektivní pracovní postupy a proaktivní přístup, které přispívají k pozitivní interní kultuře. Součástí tohoto úsilí je také transparentní a spravedlivý systém hodnocení zaměstnanců podpořený digitalizací procesů, pokračující práce na udržení ocenění HR Award a posilování bezpečného, podnětného a podporujícího pracovního prostředí. Tyto kroky vytvářejí příznivé podmínky pro práci, zvyšují prestiř instituce a umožňují dosahovat profesního úspěchu v souladu s osobní pohodou.

Hlavními oblastmi, na které se podpora sladřování pracovního a osobního řivota na VŠB-TUO zaměřuje, jsou flexibilní organizace práce, podpora rodičů, znevýhodněných a pečujících osob, podpora zdraví, well-beingu a rozvoje zaměstnanců.

Jednotlivá opatření v rámci uvedených oblastí jsou průběžně inovována, přizpůsobována a rozšiřována, a to nejen v závislosti na platné legislativě, ale také v návaznosti na výstupy z dotazníkových řetření spokojenosti zaměstnanců, v souladu s provozními podmínkami univerzity a kapacitními možnostmi univerzitního kampusu. Jsou nastavena tak, aby odpovídala potřebám všech skupin zaměstnanců, reagovala na různé řivotní situace a současně respektovala zásady diverzity a inkluze.

Muřský gramatický rod použitý v dokumentu označuje osobu jakéhokoliv genderu.

## 2 Flexibilní formy práce

### 2.1 Pružná pracovní doba

Na VŠB-TUO je zaveden režim pružné pracovní doby. Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům volit si začátek a konec pracovní doby podle individuálních potřeb, přičemž zákonnou pracovní dobu odpracují v rámci vyrovnávacího období, kterým je kalendářní měsíc. Pravidla pro využití režimu pružné pracovní doby jsou upravena v dokumentu [Pružná pracovní doba a pravidla evidence odpracované doby na pracovištích VŠB-TUO](#). Pouze v případech, kdy charakter pracoviště a jeho provoz neumožňuje zavedení pružné pracovní doby, je uplatňováno rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

### 2.2 Zkrácený pracovní úvazek

VŠB-TUO podporuje formát zkrácených pracovních úvazků, kdy se zaměstnanci mohou se zaměstnavatelem dohodnout na kratší pracovní době, než je stanovená týdenní pracovní doba. Mzda zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek je alikvotně upravena podle rozsahu sjednaného úvazku. V případech, které zákon výslovně neupravuje, tj. pokud zaměstnanec nepatří do některé z chráněných skupin, které mají právo na zkrácený úvazek ze zákona (např. zaměstnankyně v těhotenství, osoba pečující o dítě do 15 let nebo o závislou osobu), rozhoduje o zkráceném úvazku vedoucí zaměstnanec na základě písemné žádosti zaměstnance a vzájemné dohody. Vedoucí zaměstnanci oprávněni rozhodnout o zkráceném pracovním úvazku jsou vyjmenováni v [Pracovním řádu Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava](#) a při rozhodování přihlížejí k potřebám pracoviště (provozu) a charakteru vykonávané práce.

Rovněž výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je na VŠB-TUO umožňován na těch pracovištích, kde to provozní podmínky dovolují, zejména v případech, kdy není možné zajistit výkon práce zaměstnanci v pracovním poměru. Tato forma spolupráce umožňuje také zapojení rodičů na rodičovské dovolené, kteří díky znalosti pracovního prostředí mohou pružně vypomoci a neztrácejí kontakt s pracovištěm. Zároveň vytváří příležitosti pro studenty a podporuje je v získávání praktických zkušeností pro jejich budoucí profesní uplatnění. Dohody o pracovní činnosti, stejně jako dohody o provedení práce, představují pro zaměstnance zejména možnost seberealizace v různých životních fázích, například v období přerušení či omezení pracovního zapojení nebo po ukončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního či jiného důchodu.

### 2.3 Práce na dálku

Práce na dálku, tj. mimo místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě, je další flexibilní formou práce na VŠB-TUO, která podporuje lepší sladění pracovních povinností s osobním životem

při zachování efektivity a kontinuity pracovního procesu. Možnosti využití práce na dálku přispívá vysoká míra digitalizace administrativních procesů na VŠB-TUO.

Tento způsob práce může povolit příslušný vedoucí zaměstnanec na základě Dohody o výkonu práce mimo pracoviště, a to v případech, kdy to dovolují provozní podmínky pracoviště.

### 3 Age management

Stávající demografická situace a prognózy vývoje, které jednoznačně potvrzují postupné stárnutí populace, se dotýkají rovněž prostředí vysokých škol, VŠB-TUO není výjimkou. Pro udržení produktivity, zdraví a spokojenosti zaměstnanců všech věkových kategorií však samotné zavedení flexibilních forem práce nestačí. Nezbytné je přizpůsobit pracovní podmínky v širším kontextu, včetně podpory inkluzivního pracovního prostředí, které zohledňuje věkovou diverzitu zaměstnanců a předchází možným generačním střetům.

Řízení lidských zdrojů zohledňující věkové struktury zaměstnanců bude mít své místo v připravované personální strategii, kde současný neformální charakter přístupu zohledňujícího různé věkové kategorie zaměstnanců získá jasné obrysy a bude transformován do praktických principů, které pomohou přizpůsobit pracovní prostředí na VŠB-TUO potřebám zaměstnanců v různých fázích pracovního života, včetně podpory inkluzivních aktivit zaměřených nejen na gender či původ, ale také na věk zaměstnanců.

### 4 Rodinná politika

#### 4.1 Podpora rodičů

Děti jsou naše budoucnost. Na VŠB-TUO si uvědomujeme, že rodičovství přináší specifické nároky na organizaci času a jeho rozdělení mezi povinnosti pracovní a rodinné. Rodičům zaměstnaným na VŠB-TUO, kteří požádají o úpravu pracovní doby v souvislosti s péčí o dítě, vycházíme maximálně vstříc a hledáme řešení v podobě nejvhodnější úpravy pracovní doby, která umožní zvládnout plnění pracovních úkolů bez zbytečného stresu při zachování osobní pohody. Individuální řešení k oboustranné spokojenosti se snažíme nalézt i v případech, kdy to z důvodu provozních podmínek pracoviště není snadné.

Zázemí pro rodiče nejmenších dětí poskytují prostory budovy B, v nichž se nacházejí přebalovací pulty. Přístupy do všech budov jsou bezbariérové a dostupnost vyšších pater je zajištěna osobními výtahy.

V srdci univerzitního kampusu se nachází [Univerzitní mateřská škola VŠB-TUO](#), jejímž zřizovatelem je přímo univerzita. K předškolnímu vzdělávání v tomto zařízení jsou prioritně přijímány děti pracujících a studujících na VŠB-TUO. Mateřská škola v docházkové vzdálenosti od pracoviště usnadňuje rodičům logistické přesuny, přináší klid pro práci a sekundárně také poskytuje pocit jistoty, že v případě potřeby jsou svým dětem na dosah. Školka je zasazena do klidného a bezpečného prostředí kampusu, disponuje velkými vnitřními prostory i venkovní zahradou osazenou mnoha hracími prvky. V mateřské škole je zajištěno tvořivé, vstřícné, podporující a bezpečné prostředí, ve kterém je dětem poskytován dostatek podnětů pro jejich harmonický intelektuální, emocionální a sociální rozvoj.

## **4.2 Programy pro děti a vnoučata zaměstnanců**

Junior univerzita nabízí pestrou škálu programů mimoškolního vzdělávání od kroužků, přednášek, workshopů, expedic, až po mentorské programy a přípravu do soutěží. Veškeré aktivity jsou vedeny pedagogickým a studentským týmem VŠB-TUO a jsou určené dětem od sedmi let až po ukončení středoškolské docházky.

V průběhu akademického roku mohou děti navštěvovat zájmové kroužky, v letních měsících pořádá VŠB-TUO příměstské tábory, techcampy a letní školy, které probíhají v areálu univerzitního kampusu. Odborný i volnočasový program, celodenní výlety, sportovní aktivity a další zábavné činnosti jsou připravovány tak, aby smysluplně vyplnily čas, během kterého rodiče či prarodiče dětí pracují.

V závěru roku je pro menší děti pravidelně organizována mikulášská besídka doplněná o kreativní aktivity.

## **4.3 Podpora pečujících osob**

Pečujícími osobami jsou vedle rodičů nedospělých dětí rovněž zaměstnanci pečující o své rodiče nebo osoby blízké. V případech, kdy zaměstnanec v roli pečující osoby může za upravených podmínek pokračovat ve výkonu práce a udržovat tak nejen svou kvalifikaci, ale také neméně důležité sociální kontakty, je upřednostňovaným a praktikovaným řešením dočasné či dlouhodobější snížení pracovního úvazku. V životech zaměstnanců však mohou nastat i taková období, kdy je potřeba péči věnovat zároveň nedospělým dětem i stárnoucím rodičům či dalším potřebným blízkým osobám. O to těžší je poté nalézt rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. I ve velmi specifických a obtížných životních situacích přistupuje VŠB-TUO ke svým zaměstnancům citlivě a hledá vhodná řešení pro zachování jejich aktivního pracovního života. V případech, kdy je nástup na kariérní přestávku nevyhnutelný, pracoviště s nimi zůstává v pravidelném kontaktu a při návratu do pracovního procesu jim poskytuje podporu při opětovné adaptaci, se zaměřením na minimalizaci stresu a posílení sebedůvěry.

Všem zaměstnancům, kteří se krátkodobě či dlouhodobě ocitnou v takové životní situaci, která vyžaduje úpravu pracovních podmínek anebo jinou podporu ze strany zaměstnavatele, poskytnete základní informace a metodickou oporu personální útvar.

Plynulý návrat do pracovního procesu po kariérní přestávce, ať už z důvodu narození dítěte, péče o osobu blízkou či jiných osobních důvodů, zajišťuje kmenové pracoviště zaměstnance. Proces opětovného začlenění a adaptace na pracovní prostředí, které se mohlo během nepřítomnosti změnit, je metodicky popsán v dokumentu [Adaptační proces na VŠB-TUO](#).

## 5 Well-being na VŠB-TUO

VŠB-TUO dbá na vyváženost pracovních životů svých zaměstnanců po stránce fyzické, psychické i sociální. Pakliže se tyto tři sféry vzájemně prolínají, je zvládání každodenních nároků pro všechny z nás snazší.

### 5.1 Duševní zdraví

V oblasti duševního zdraví jsou pro zaměstnance pořádány skupinové semináře a workshopy, jejichž nabídka je průběžně doplňována a přizpůsobována jejich potřebám a zájmu.

V knihovnách a studovnách jsou zaměstnancům k dispozici tiché zóny, které mohou využít k nerušenému soustředění, případně ke krátké regeneraci v průběhu práce.

Vnitřní prostory univerzity jsou průběžně renovovány a navrhovány tak, aby plnily nejen praktickou funkci, ale aby zároveň činily pobyt v nich příjemným. Na mnohých místech jsou společné prostory vybaveny pohovkami nebo křesly, kterých mohou zaměstnanci využít k neformálním setkáním.

Pozornost je věnována také vnějším prostorám, do nichž je usazen celý areál univerzitního kampusu. Všudypřítomná zeleň je ožívována výsadbou okrasných rostlin. Podstatná část prostranství, která je ponechána bez zásahu lidské ruky, zachovává přirozenou biologickou rozmanitost a nabízí útočiště i úkryt mnohým druhům hmyzu a drobných živočichů. Pro zaměstnance je tato část kampusu vyhledávaným místem, na kterém mohou načerpat energii z přírody.

### 5.2 Fyzické zdraví

Velkou pozornost věnujeme na VŠB-TUO také fyzickému zdraví našich zaměstnanců. Areál univerzitního kampusu skýtá množství variant pro pohyb a aktivní odpočinek. Pohybové aktivity v podobě relaxačního, kompenzačního nebo naopak dynamického cvičení nabízíme v ranních

hodinách před začátkem i v odpoledních hodinách po konci pracovní doby. Lekce jsou skupinové, probíhají v prostorách špičkově vybaveného aerobního sálu a jsou vedeny interními lektory.

Univerzita také disponuje celou řadou sportovišť zaměřených na míčové sporty. Tato sportoviště jsou v době, kdy na nich neprobíhá výuka, zpřístupněna zaměstnancům. Využití sportovních zařízení pro kolektivní sporty může přinést i přidanou hodnotu v podobě upevňování vztahů na pracovišti a prohlubování týmové spolupráce.

I v zimním období je myšleno na zdraví zaměstnanců. Po pracovním dni mohou k regeneraci využít finskou saunu přímo v areálu univerzity. Pravidelné saunování pomáhá snižovat stres, uvolňuje svalové napětí a zlepšuje imunitu.

Zaměstnanci mohou dále čerpat z výhod karty MultiSport, která umožňuje bezplatný či zvýhodněný vstup do široké sítě sportovišť, wellness center a dalších volnočasových aktivit příznivě působících na kvalitu fyzického i duševního zdraví.

Ve spolupráci s dalšími partnery je v rámci zaměstnaneckých benefitů nabízeno zvýhodněné vstupné do fitness center v dosahu pracoviště.

V areálu univerzitního kampusu a obou odlehlejších fakult je zřízeno několik stanovišť sdílených kol, díky kterým mohou zaměstnanci vnést více pohybu do každého dne, zlepšit tak celkovou pohodu a podpořit aktivní životní styl.

Každoročně je pro zaměstnance pořádán sportovní den a svou běžeckou zdatnost si mohou ověřit v přátelsky laděném běžeckém závodě s charitativní nadstavbou, který se koná pravidelně začátkem akademického roku.

V rámci prevence zdravotních problémů jsou pro zaměstnance pořádány semináře zaměřené na snížení zátěže pohybového aparátu z důvodu nesprávného sezení a zmírnění únavy očí při práci na počítači.

Nemalou měrou přispívá k fyzickému zdraví zaměstnanců také stravovací provoz zajišťovaný univerzitou, která poskytuje příspěvek na stravování. V budovách nacházejících se v areálu kampusu i na detašovaných pracovištích jsou provozovány bufety s pestrou nabídkou studených i teplých pokrmů a nápojů. Hlavní jídlo dne zajišťuje univerzitní menza, na vzdálenějších pracovištích je zastoupena výdejnami. Zaměstnanci mají na výběr z bezmála deseti vyvážených jídel připravovaných z čerstvých surovin, včetně široké nabídky zeleniny a ovoce. Při sestavování jídelníčku je myšleno i na strávnický vyznávající vegetariánskou stravu a strávnický s intolerancí lepku. O kvalitě kuchařů svědčí jejich umístění na medailových pozicích v nedávném mezinárodním klání menz.

Dostatečný pitný režim je nezbytný pro soustředění a mentální výkon. Snižuje únavu, stres a pomáhá předcházet zdravotním problémům. Proto jsou na několika místech v areálu univerzity rozmístěny volně přístupné sodobary vybavené kvalitními filtry s aktivním uhlím. Jejich pravidelná výměna zajišťuje stálou vysokou kvalitu a čistotu vody.

### **5.3 Sociální rovina**

Kvalita vztahů na pracovišti, interakce a zapojení zaměstnanců do společenského života v rámci univerzity jsou atributy, které dohromady spoluutvářejí příznivé a inkluzivní prostředí, v němž se zaměstnanci cítí být součástí celku a mají pocit sounáležitosti.

Zdravé a přívětivé sociální prostředí je sdílená odpovědnost, neutváří ho jedna osoba nebo oddělení. Vychází od vedení univerzity, které nastavuje kulturu organizace, definuje a prosazuje hodnoty, jako je respekt, spolupráce, integrita a otevřená komunikace. Velkou měrou se na jeho rozvoji a prosazování hodnot podílí vedoucí zaměstnanci, kteří poskytují svým týmům podporu, uznání, budují týmovou spolupráci, vzájemný respekt a garantují rovný a spravedlivý přístup ke všem členům týmu.

## **6 Bezpečné a respektující pracovní prostředí**

Pocit bezpečí je základním předpokladem pro psychickou pohodu a efektivní výkon práce. VŠB-TUO proto vnímá bezpečnost komplexně – jako kombinaci technických opatření, prevence a kultury založené na důvěře.

### **6.1 Fyzické bezpečí**

VŠB-TUO si plně uvědomuje, že ke skutečnému sladování pracovního a osobního života neodmyslitelně patří také pocit bezpečí a jistoty v pracovním prostředí. Proto vedle flexibility a podpory rodin klade univerzita stejný důraz na oblast BOZP a fyzické bezpečnosti, včetně prevence rizik, školení první pomoci a strategického rozmístění život zachraňujících AED přístrojů. Tato opatření tvoří nezbytný základ, který zaměstnancům i studentům umožňuje soustředit se na svou práci a rozvoj s vědomím, že jejich zdraví a integrita jsou prioritou.

### **6.2 Sociální bezpečí**

Nedílnou součástí této komplexní péče je rovněž budování sociálně bezpečného prostředí, které stojí na pilířích vzájemného respektu, rovnosti a nulové tolerance k jakýmkoliv formám diskriminace, šikany či obtěžování. Existence jasných mechanismů podpory, jako je institut ombudsovy, etická komise nebo dostupné vzdělávací e-learningy, zajišťuje, že se každý zaměstnanec může spolehnout na pomoc v obtížných situacích.

## 7 Další způsoby sladování pracovního a osobního života

Z dalších způsobů, kterými se VŠB-TUO snaží pomoci docílit harmonie mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců, podpořit jejich motivaci a udržet zájem o práci na univerzitě, stojí za zmínku kombinace nástrojů a benefitů materiální i nemateriální povahy, z nichž některé mohou mít i přesah do budoucna a jiné zase usnadňují pracovní život na každodenní bázi.

VŠB-TUO svým zaměstnancům pomáhá při sladování pracovního a osobního života poskytováním následujících zaměstnaneckých výhod:

- Parkování v areálu univerzity: Zajišťuje bezpečné, pohodlné a pracujícími ze vzdálenějších míst také časově úsporné dojíždění na pracoviště.
- Dopravní prostředky k soukromému využití: Možnost vypůjčit si osobní/nákladní vozidlo, mikrobuse nebo malý autobus s profesionálním řidičem pro bezstarostné přesuny podle individuálních potřeb.
- Zapůjčení přívěsného vozíku: Snadný způsob přepravy objemnějšího nebo těžšího nákladu.
- Rekreační a cestování:
  - Využití zařízení Lučina provozovaného VŠB-TUO k rekreačním pobytům zaměstnanců.
  - Výhodnější ceny dovolených u vybraných cestovních kanceláří.
  - Možnost využití programu pro zvýhodněné cestování vlakem.
- Finanční zajištění:
  - Příspěvek na penzijní připojištění / doplňkové penzijní spoření pro lepší finanční zajištění v důchodu.
  - Další finanční odměny dle kolektivní smlouvy jako ocenění loajality zaměstnanců.
- Programy slev, zvýhodněných podmínek, bonusových produktů v oblasti služeb, nákupů, kultury, vzdělávání, zábavy, péče o zdraví, bankovním a pojistném sektoru – umožňují zaměstnancům nakombinovat produkty a volnočasové aktivity výhodněji podle svých individuálních potřeb a preferencí.

## 8 Závěrem

VŠB-TUO si uvědomuje, že skutečná síla instituce spočívá v jejích lidech. Proto systematicky rozvíjí opatření, která podporují rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, posilují zdraví, motivaci a spokojenost zaměstnanců a vytváří prostředí založené na respektu, spolupráci a otevřenosti. Potřeby svých zaměstnanců pravidelně zjišťuje a monitoruje prostřednictvím dotazníkového šetření spokojenosti.

Díky svému přístupu k sladění pracovního a osobního života univerzita nejen zvyšuje svou prestiž a konkurenceschopnost, ale především buduje kulturu, v níž mohou zaměstnanci dosahovat profesních úspěchů v souladu s osobní pohodou.

Univerzita bude i nadále průběžně inovovat a rozšiřovat svá opatření, aby byla vždy spravedlivá, inkluzivní a odpovídala aktuálním potřebám všech zaměstnanců.