Podpora zaměstnanosti neformálních pečujících



Metodická příručka
MPSV 2026

Spolufinancováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

O publikaci

Tato publikace vznikla v rámci projektu *Podpora a zvyšování kvality služeb v oblasti péče a slaďování pracovního a rodinného života*, CZ.03.01.02/00/22_013/0000257, spolufinancovaného Evropskou unií v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus.

Publikace navazuje na výstupy předchozích aktivit Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v oblasti podpory neformální péče a reaguje na aktuální legislativní změny i současné potřeby pečujících osob a zaměstnavatelů. Jejím cílem je poskytnout srozumitelné, praktické a ověřené informace, které přispějí ke sladění pracovního a rodinného života, podpoří lidi, kteří kombinují práci s péčí o své blízké, a nabídnou zaměstnavatelům doporučení pro vytváření vstřícného pracovního prostředí.

Publikace byla zpracována k datu 30. 6. 2026 odborným týmem projektu ve spolupráci s experty na oblast neformální péče, pracovněprávních vztahů a rodinné politiky.

Spolufinancováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Úvodní slovo ředitele odboru rodiny, ochrany práv dětí a integrace Romů

Metodická příručka Podpora zaměstnanosti neformálních pečujících je určena neformálně pečujícím osobám i zaměstnavatelům, jejich HR týmům a vedení organizací, které hledají způsob, jak pečující osoby podpořit a udržet. Vznikla s cílem zviditelnit téma sladění neformální péče a práce, které s ohledem na demografický vývoj je životním tématem mnoha pracujících, i když zatím spíše skrytě či neviditelně, jak například ukazuje zatím nízké využití úlevy na daních pro zaměstnavatele u této cílové skupiny.

Podle výzkumu MPSV Pečující osoby v ČR z roku 2024 má s neformální péčí zkušenost zhruba 40 % dospělé populace ČR, tedy až 2,5 milionu lidí, a v průměru jí věnují 29 hodin týdně. Někteří pečují v řádu dní či měsíců, mnozí několik let.

Příručka je rozdělena do dvou samostatných částí – první je určena neformálně pečujícím a druhá zaměstnavatelům, přičemž druhá část je doplněna příklady z praxe.

Je důležité vyjasnit odborný globální pojem neformálně pečující osoba, který není ještě v populaci běžně rozšířený. I zákon o sociálních službách pracuje s termínem pečující o osobu blízkou.

Neformálně pečující je osoba, která se v přirozeném domácím prostředí stará o blízkého člověka z důvodu nemoci, zdravotního znevýhodnění nebo vysokého věku. Nejedná se pouze o přímou osobní péči, stejně důležité je zajištění chodu domácnosti, doprovod k lékaři, na úřad a organizace všeho, co opečovávaná osoba potřebuje k běžnému každodennímu fungování. Mnoho lidí tuto roli vnímá jako samozřejmou rodinnou povinnost. Starají se o rodiče, babičku či partnera a neuvědomují si, že mají nárok na podporu a mohou si říct o pomoc, která je systémově nastavená.

Věřím, že tento materiál pomůže pečujícím osobám lépe se v jejich situaci zorientovat a nebát se o ní mluvit. Zaměstnavatelům nabídne srozumitelný a prakticky použitelný návod, jak podporu pečujících osob v organizaci realizovat, protože pečovat a pracovat se stává standardem.

Ředitel odboru rodiny, ochrany práv dětí a integrace Romů
Mgr. David Karl

Obsah

ČÁST A:
Průvodce pro neformálně pečující – Jak sladit zaměstnání s péčí

1. Když se péče stává součástí vašeho života 6
2. Jak péče ovlivňuje váš osobní a pracovní život 9
3. Jak a kdy mluvit se zaměstnavatelem o péči 12
4. Jaké máte možnosti sladění péče a práce 16
5. Jaká práva máte jako pečující osoba ve svém zaměstnání 19
6. Co dělat, když současnou práci přestáváte zvládat 23
7. Co když zaměstnavatel nedodržuje vaše práva 26
8. Jaké další formy podpory vám může zaměstnavatel nabídnout 28
9. Jakou finanční a systémovou podporu můžete čerpat 31
10. Desatero 34

Část B:
Průvodce pro zaměstnavatele – Jak podporovat neformálně pečující

1. Proč se tématu pečujících věnovat 36
2. Kdo je pečující osoba a jaké situace může prožívat 39
3. Jak rozpoznat pečující osobu 42
4. Jak o tématu mluvit: role vedení, HR a managementu 45
5. Jak nastavit podporu pečujících v organizaci 49
6. Jak pracovat s týmem a předcházet napětí na pracovišti 52
7. Rekvalifikace, změna pozice a udržení pečujících osob v organizaci 55
8. Business case: proč se zaměstnavateli vyplatí pečující osoby udržet 57
9. Inspirativní příklady z praxe 61
10. Checklist pro zaměstnavatele: co zavést jako minimum 65
11. Doporučené první kroky pro zaměstnavatele 66

Použité zdroje 67

část A

Průvodce pro neformálně pečující

Jak sladit zaměstnání s péčí

1. Když se péče stává součástí vašeho života

Pečující osobou se stáváte ve chvíli, kdy pravidelně pomáháte člověku, který se bez podpory druhého neobejde – ať už kvůli věku, nemoci nebo zdravotnímu znevýhodnění. Můžete pečovat o dítě se speciálními potřebami, partnerku nebo partnera, rodiče, prarodiče, jiného člena rodiny, ale i o blízkého člověka mimo rodinu.

40 %

≈ 2,5 milionu lidí

dospělé populace ČR má zkušenosti s dlouhodobou péčí (za posledních 5 let).[1]

O koho můžete pečovat?

- **dítě se speciálními potřebami**
- **partnera nebo partnerku**
- **rodiče**
- **prarodiče**
- **jiného člena rodiny**
- **blízkého mimo rodinu**



Pečujete o více generací najednou?

Pokud pečujete o více osob současně, například o dítě a stárnoucí rodiče, patříte do tzv. **sendvičové generace**. V průměru přitom pečující člověk za posledních pět let pečoval o 1,3 osoby.[1]

Vaše role má velký význam

Vaše role neformálně pečující osoby je pro společnost velmi důležitá a zaslouží si uznání i podporu. Péče bývá náročná a ovlivňuje osobní i pracovní život, zároveň je přirozenou součástí života a týká se prakticky každého z nás. V této životní situaci je důležité nezapomínat, že vaše role není "jen pečující", ale máte právo na osobní i pracovní život, odpočinek, seberealizaci i kontakt s okolím. Kombinace práce a péče je přirozená součást života a pomáhá udržovat sociální kontakt i mimo pečující roli.

Nejste jen pečující – máte právo na osobní i pracovní život, odpočinek, seberealizaci i kontakt s okolím.

Kolik času může péče zabrat?

Možnost pracovat je ovlivňována především rozsahem a délkou péče – jiná je situace při několika hodinách péče denně a jiná tehdy, když osoba, o kterou pečujete, vyžaduje téměř nepřetržitou přítomnost. Podle dotazníkového šetření *Pečující osoby v ČR* z roku 2024 neformální pečující věnují průměrně péči 29 hodin týdně, což odpovídá přibližně třem čtvrtinám plného pracovního úvazku. Každá čtvrtá pečující osoba je na péči sama. U 42 % pečujících, kteří se starají zejména o osoby ve IV. stupni závislosti, péče přesahuje 80 hodin týdně.[2] Jde tedy o zátěž srovnatelnou s náročným zaměstnáním na plný úvazek, a někdy i vyšší. Stejně tak je rozdíl, jestli se jedná o péči v řádu měsíců, nebo dlouhodobou péči, která trvá roky, případně i celý život.

29 hod./týden — **průměrná péče**

40 hod./týden — **plný úvazek**

80+ hod./týden — **u 42 % pečujících o osoby ve IV. stupni závislosti**[2]

Péči nemusíte zvládat sami

Abyste mohli pracovat, je potřeba mít zajištěnou péči o blízkého člověka. Nezůstávejte na péči sami. Významnou roli hraje zapojení rodiny a blízkých, dostupnost služeb a flexibilita zaměstnavatele. Pomoct vám mohou rodina, blízcí lidé, sociální či zdravotní služby nebo lidé z okolí. V takovém případě se hovoří o sdílené péči. V praxi se často osvědčuje kombinace více forem podpory a vytvoření plánu péče.



rodinní příslušníci



sociální a zdravotní služby



blízcí lidé z okolí

Sdílená péče
V praxi se často osvědčuje kombinace více forem podpory.

„Pečující, kteří mají zajištěnou alespoň jednu formu profesionální péče o blízkou osobu, zůstávají v zaměstnání s významně vyšší pravděpodobností.“ [3]

Asistivní technologie

Pokud máte obavy svěřit blízkou osobu do péče jiné osoby nebo služby, věřte, že vaše pochybnosti a nejistota jsou přirozené. Pomoci může postupné seznamování s konkrétní službou, adaptační období nebo sdílení zkušeností s dalšími pečujícími. Usnadnit péči mohou i **asistivní technologie, tedy pomůcky a chytrá zařízení, která podporují bezpečí a samostatnost osoby, o kterou pečujete**.

Detektory pádů a tísňová péče | **Navigační systémy** | **Komunikační pomůcky** | **Prvky chytré domácnosti**

Zjistěte více o asistivních technologiích

mpsv.gov.cz/asistivni-technologie

Ne vždy je možné zajistit péči v rozsahu, který umožní plné pracovní zapojení. I částečný úvazek nebo jiná forma kontaktu s pracovním prostředím ale může být důležitá pro udržení dovedností, sociálních vazeb i budoucích pracovních možností. Každá situace je jedinečná a v čase se mění – je proto v pořádku hledat řešení postupně a přizpůsobovat je svým aktuálním potřebám.

Ze zkušeností pečujících

Péče může významně ovlivnit pracovní život. Zkušenosti pečujících ale ukazují, že práce pro ně může představovat nejen zdroj příjmu, ale také prostor pro kontakt s okolím, seberealizaci nebo zachování vlastní identity. Dlouhodobá péče zároveň může přinášet obavy z budoucího pracovního uplatnění.

Práce jako prostor pro vlastní život

Pro pečující osoby je možnost pracovat - byť jen v omezeném rozsahu - důležitá nejen kvůli příjmu, ale také jako způsob, jak si zachovat vlastní identitu mimo péči.

Pracovala jsem částečně jako (specifikace zaměstnání), takže mě to bavilo a byla to zase další podle mě hodně ozdravná věc, když člověk alespoň občas odejde do jiného prostředí. Určitě i to pomáhalo získat tu vlastní sebehodnotu někde jinde, než jenom doma a v té péči. [4]



Co si z toho odnést?

I částečné pracovní zapojení může být pro pečující osobu důležité. Pomáhá udržovat kontakt s pracovním prostředím, vlastní identitu a prostor, který nesouvisí pouze s pečující rolí.

Obavy o budoucí uplatnění

U dlouhodobé péče, která ne vždy umožňuje kombinaci s prací, vzniká nejistota z pracovního uplatnění v budoucnu.

Co mi ještě dělá starost taky, je to moje uplatnění na trhu práce. Jestli to vůbec nějakým způsobem ještě bude možný a dlouhodobá budoucnost až (pečovat) jednou já nebudu moct. No ale to už je takový moje letitý tabu, takový kostlivec ve skříni, možná ho nechci moc pouštět ven, a to mě asi trápí. [4]



Co si z toho odnést?

Dlouhodobá péče může ovlivnit nejen pracovní možnosti dnes, ale také představu o budoucím pracovním uplatnění. Je proto užitečné přemýšlet o práci a péči průběžně a hledat možnosti, které pomohou udržet kontakt s pracovním prostředím nebo zvážit postupnou rekvalifikaci.

2. Jak péče ovlivňuje váš osobní a pracovní život

Péče o blízkého člověka má velkou hodnotu a jako taková je velmi cenná a smysluplná. Současně je to ale role náročná a může se významně promítnout do vašeho života. Tato životní situace ovlivňuje každodenní fungování, práci i vztahy a postupně zasahuje mnoho oblastí života.

Péče bývá náročná fyzicky, psychicky, časově i finančně. Často vede k únavě, nedostatku spánku, stresu nebo dlouhodobému pocitu odpovědnosti.

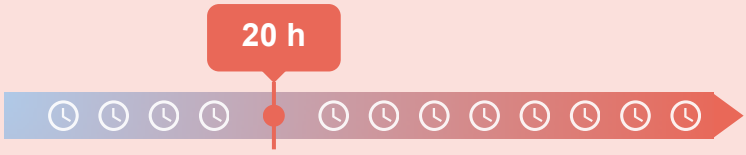
Náročnost péče souvisí také s její nepředvídatelností. Potřeby blízkého člověka se mohou měnit a vy na ně musíte být připraveni reagovat. Péče zároveň často ubírá čas a energii na vlastní život, včetně kontaktu s přáteli nebo koníčků, což může vést k pocitu osamění.

Péče výrazně zasahuje i do pracovního života – možná i vy zvažujete omezení úvazku, změnu zaměstnání nebo přerušení práce. Zahraniční studie ukazují, že rizikovým prahem bývá zhruba 20 hodin péče týdně – nad touto hranicí výrazně roste pravděpodobnost, že člověk o zaměstnání přijde nebo je nucen ho opustit.

Zvlášť u pečujících nad 50 let se přitom ukazuje, že místo postupné úpravy pracovních podmínek (např. zkrácení úvazku) pečující spíše volí úplný odchod ze zaměstnání.[6] Úplné přerušení ale výrazně ztěžuje pozdější návrat na trh práce: postupně mizí profesní kontakty, přehled o oboru i příležitosti k rozvoji. Návrat do zaměstnání po několika letech pak často vyžaduje doplnění kvalifikace, rekvalifikaci nebo hledání zcela nové profesní cesty. Čím déle jste mimo pracovní prostředí, tím obtížnější a nejistější tento návrat bývá.

20 **hodin týdně = rizikový práh**

Nad touto hranicí výrazně roste pravděpodobnost ztráty zaměstnání.[6]



0-20 hodin

Péče je stále lépe slučitelná s prací.

20+ hodin

S rostoucí intenzitou péče výrazně roste riziko odchodu ze zaměstnání.

Pečující 50+

Pečující 50+ obvykle nevolí postupnou úpravu (např. zkrácení úvazku), ale rovnou úplný odchod ze zaměstnání.[6]

Úprava pracovních podmínek



- zkrácený úvazek
- jiná úprava pracovní doby
- práce na dálku
- další flexibilní podmínky

méně časté u pečujících 50+

Odchod ze zaměstnání



- ukončení zaměstnání
- přerušení profesní dráhy
- delší odstup od pracovního prostředí
- obtížnější návrat

častější u pečujících 50+

Co může práce přinášet?

Pokud to situace dovoluje, je přínosné udržet si alespoň částečný kontakt s pracovním prostředím – ať už formou zkráceného úvazku, příležitostné spolupráce nebo udržování profesních vazeb a kontaktu s oborem. Práce přináší finanční jistotu, sociální kontakty i prostor pro seberealizaci, pomáhá zachovat profesní identitu a návyky a usnadňuje případný návrat k vyššímu zapojení v budoucnu. Pro řadu lidí je práce důležitou součástí identity mimo pečující roli – místem, kde jsou především kolegou či kolegyní, odborníkem nebo odbornicí, nejen pečující osobou.



finanční jistota



sociální kontakt



prostor pro seberealizaci



profesní identita a návyky

Práce je pro řadu lidí místem, kde jsou především kolegou či kolegyní, odborníkem nebo odbornicí, nejen pečující osobou.

Když práce není možná

Ne vždy však lze práci a péči skloubit v plném rozsahu. Důležité je hledat řešení odpovídající vašim aktuálním možnostem, které vás dlouhodobě nepřetíží – práce by měla přinášet stabilitu a kontakt s okolím, ne představovat další zdroj stresu a vyčerpání. Pokud pracovní zapojení v danou chvíli není možné vůbec, je to také v pořádku. Důležité je situaci průběžně přehodnocovat a nebát se otázku zaměstnání v budoucnu znovu otevřít. Zároveň je dobré všímat si varovných signálů přetížení – dlouhodobé únavy, bolestí, podrážděnosti, úzkosti, pocitu bezmoci, omezování kontaktů s okolím nebo ztráty radosti z běžných činností. Intenzivně pečující lidé mají podle zahraničních dat 2–3× vyšší pravděpodobnost, že se u nich zhorší zdravotní stav, ve srovnání s lidmi bez pečující role.[3] Signály se často objevují postupně a je snadné je přehlédnout nebo si je nepřipouštět, protože pozornost směřuje především k opečovávané osobě. Mohou ale signalizovat, že potřebujete větší podporu nebo změnu dosavadního nastavení péče – a všímat si jich včas může předejít vážnějšímu vyčerpání.

Varovné signály přetížení



Dlouhodobá únava



Bolesti nebo jiné tělesné potíže



Podrážděnost



Úzkost



Pocit bezmoci



Omezování kontaktů s okolím



Ztráta radosti z běžných činností

Průběžné vnímání vlastních potřeb, udržování sociálních vazeb a hledání podpory pomáhají předcházet dlouhodobému vyčerpání a usnadňují slaďování péče s ostatními životními rolemi. Nebuďte v tom sami - hledejte pomoc a podporu, ať už u rodiny, blízkých, nebo dalších pečujících osob. Můžete využít i odbornou pomoc, která je přirozenou a důležitou součástí této role.

Ze zkušeností pečujících

Dlouhodobá péče nebo intenzivní péče může znamenat omezení pracovního zapojení, přerušení profesní dráhy nebo obtížnější návrat do zaměstnání. Zkušenosti pečujících ukazují, jak se tyto změny mohou promítnout nejen do jejich pracovního života, ale také do vnímání vlastních schopností, profesní identity a budoucího uplatnění.

Když se k práci vracíte po dlouhé pauze

Dlouhodobá pracovní pauza může ovlivnit i to, jak sami sebe vnímáte.

10 let mimo výdělečnou činnost a život v bublině s dítětem se speciálními potřebami bylo hlubokým zásahem do mého sebevědomí, dost utrpěla i schopnost se prezentovat před potenciálním zaměstnavatelem, nebyla jsem si vědoma svých silných stránek ani pracovního potenciálu. Díky seberozvojovým kurzům jsem o sobě po letech opět začala uvažovat jinak.



Co zkušenost ukazuje?

Návrat k pracovnímu životu není jen otázkou získání zaměstnání. Po delší době mimo pracovní prostředí může být potřeba znovu si uvědomit vlastní zkušenosti, schopnosti a pracovní potenciál.

Když péče změní vaše pracovní možnosti

Rozsah péče někdy vyžaduje výraznou změnu.

Po narození naší první dcery Anežky jsem počítala s tím, že se do zaměstnání vrátím. O dva roky později se nám však narodil syn Jiřík a postupně jsme začali zjišťovat, že se nevyvíjí tak, jak by měl. Náš život se tím zcela změnil. Bylo stále zřejmější, že se kvůli náročnosti péče nebudu moci vrátit do původního zaměstnání na plný úvazek, a pracovní poměr jsme proto nakonec po vzájemné dohodě ukončili.



Co zkušenost ukazuje?

Potřeby člověka, o kterého pečujete, se mohou v čase měnit a s nimi i vaše možnosti pracovat. Někdy proto není možné zachovat původní pracovní rozsah a je potřeba hledat jiné nastavení.

Více informací najdete v online rozcestníku MPSV
Pečuji o osobu blízkou - neformální pečující

mpsv.gov.cz/pecuji-o-osobu-blizkou-neformalni-pecujici

3. Jak a kdy mluvit se zaměstnavatelem o péči

Péče o blízkého člověka je běžnou životní situací, která ovlivní nejen pracovní život. Je pochopitelné cítit se při komunikaci o péči se zaměstnavatelem nejistě nebo mít obavu z jeho reakce – otevřená komunikace ale pomáhá nastavit podmínky, které dlouhodobě vyhovují oběma stranám. **Mlčení naopak riziko nesnižuje, jenom ho odkládá:** zaměstnavatel bez informací nemůže na situaci reagovat a vy se můžete dostat do bodu, kdy hledat řešení už bude obtížnější.

Kdy je vhodné téma otevřít?

Ideální je otevřít téma ve chvíli, kdy se pečující osobou stáváte nebo kdy péče začíná výrazněji zasahovat do práce – získáte tak prostor hledat řešení postupně, bez tlaku a naléhavosti. Platí však, že nikdy není pozdě téma otevřít.

1. **Když se stáváte pečující osobou.**
   Získáte tak prostor hledat řešení postupně a bez tlaku.
2. **Když péče začne zasahovat do práce.**
   Je čas mluvit o tom, co potřebujete.
3. **A když už péče trvá?**
   Nikdy není pozdě téma otevřít.

S kým mluvit?

Ve většině případů je vhodné obrátit se nejprve na přímou nadřízenou osobu, případně na personální oddělení, pokud to velikost organizace umožňuje. **Důležité je zvolit osobu, která má reálnou možnost situaci řešit a zároveň ve vás vzbuzuje důvěru** – nemusí to být nutně člověk, se kterým máte nejbližší vztah, ale ten, kdo dokáže rozhodnout o úpravě podmínek.



Vedoucí osoba



Personální oddělení



Jak o své situaci mluvit?

Při samotném rozhovoru se vyplatí komunikovat včas, otevřeně a konkrétně. Nemusíte sdílet víc osobních nebo zdravotních informací, než považujete za vhodné – klíčové je popsat dopad na pracovní fungování, ne detaily samotné péče. **Pomáhá pojmenovat čtyři věci (viz následující stránka)**.

Připravte se na rozhovor

4 věci, které si před rozhovorem promyslete.

Čím konkrétnější návrh přinesete, tím snáz může zaměstnavatel posoudit, co je reálné. **Přínosné je přistupovat k rozhovoru jako ke hledání společného řešení, ne jako k žádosti o výjimku** – ptejte se i na to, jaké možnosti vidí zaměstnavatel sám.

01 Co vám aktuálně činí potíže?

Popište, kdy a jak péče zasahuje do vaší práce.

02 Co zvládnete bez omezení?

Co je pro vás nyní zvládnutelné a v čem současné nastavení vyhovuje.

03 Jaké konkrétní úpravy by mohly pomoci?

Například posun začátku pracovní doby, možnost práce z domova nebo předvídatelnost rozvrhu.

04 Jaký bude časový horizont doby péče?

Uveďte, zda je péče dočasná a jak se může její náročnost v čase měnit.

Téma péče během přijímacího pohovoru

Podobné otázky mohou vyvstat i při hledání nového zaměstnání nebo **během přijímacího pohovoru**. Pokud péče ovlivňuje vaše pracovní možnosti, vyplatí se téma otevřít věcně a srozumitelně, se zaměřením na to, jaké podmínky potřebujete, a co naopak zvládáte bez omezení. V zaměstnání, kde rozumí vašim potřebám a péči akceptují, se budete cítit lépe. Není nutné o situaci mluvit hned v úvodu pohovoru – vhodnou chvílí bývá fáze, kdy se probírají konkrétní pracovní podmínky.

Když se domluva nedaří

Reakce nadřízených osob mohou být různé. Někdy se setkáte se vstřícností a ochotou hledat řešení společně, jindy zaměstnavatel potřebuje víc času na rozmyšlenou nebo si není jistý svými možnostmi – to nemusí nutně znamenat nezájem, ale spíš to, že situaci teprve zvažuje. V takovém případě pomáhá zachovat klid, znovu srozumitelně zopakovat své potřeby a k tématu se po určité době vrátit, případně navrhnout zkušební období, po kterém se nastavení společně vyhodnotí. Pokud se rozhodnete pro změnu, vyvarujte se unáhlených rozhodnutí a myslete na dočasnost péče.[1]

12 %

Pečujících v českém prostředí muselo kvůli péči odejít ze zaměstnání nebo přestat podnikat.[1]

Kde hledat další podporu?

Pokud se domluva nedaří nebo máte pocit, že vaše potřeby nejsou brány vážně, je v pořádku hledat podporu i mimo přímý rozhovor s nadřízenou osobou – ať už u personálního oddělení, odborové organizace nebo u organizací, které se podporou pečujících osob dlouhodobě zabývají. Mějte na paměti, že hledání vhodného nastavení je proces, který se může v čase měnit spolu s tím, jak se mění i vaše situace – co nevyhovuje dnes, může za pár měsíců vypadat jinak a naopak.



personální oddělení



odborová organizace



organizace podporující pečující

Kontakty a další užitečné informace naleznete na webu MPSV
Pečuji o osobu blízkou - neformální pečující v záložce Péče a práce

mpsv.gov.cz/pece-a-prace

MONETA MONEY BANK

MONETA Money Bank dlouhodobě podporuje zaměstnance a zaměstnankyně, kteří pečují o své blízké. Nabízí jim konkrétní opatření, která pomáhají lépe sladit pracovní a osobní život, a vytváří prostředí, kde je péče respektovanou součástí života.

Úprava pracovní doby

- možnost zkráceného úvazku pro lepší sladění práce s péčí o blízkého

Finanční podpora

- příspěvek ze sociálního fondu při péči o osobu blízkou, která je dlouhodobě nemocná, má zdravotní omezení nebo vyžaduje paliativní péči

Institucionální zastřešení

- podpora neformálně pečujících je jedním z pěti pilířů poradního orgánu představenstva banky pro diverzitu a inkluzi

Volno na péči

- 5 dní placeného volna navíc ročně pro neformálně pečující (Free Days)
- dalších 6 dní placeného volna navíc pro osoby poskytující paliativní péči
- volno lze čerpat i po hodinách podle aktuální potřeby

Poradenství a podpora

- sociální a právní poradenství
- psychologická/ psychoterapeutická podpora
- pravidelné workshopy s externími odborníkemi a odborníky na téma péče o blízké
- edukační platforma s praktickými informacemi pro neformálně pečující

Jak podpora funguje v praxi

Naše zaměstnankyně požádala opakovaně o mimořádné benefitní Free Days, aby mohla skloubit péči o matku s Alzheimerovou chorobou s plným pracovním úvazkem. Free Days čerpala dle potřeby po hodinách a poskytovala matce pomoc s hygienou, nákupy či úklidem. Po umístění matky do domova se zvláštním režimem zaměstnankyně Free Days využívala k možnosti návštěv i v průběhu pracovního dne, obzvláště v zimním období, kdy je brzy tma. Zaměstnankyně byla za tuto možnost velmi ráda a využívala ji skoro 3 roky.

4. Jaké máte možnosti sladění péče a práce

Sladění péče a práce není jednoduché a pro mnoho lidí představuje výzvu. Cílem je najít takové nastavení pracovních podmínek, které umožní skloubit práci s péčí a zároveň bude odpovídat provozním možnostem zaměstnavatele.

Nemusí existovat jedno ideální řešení.

Často proto nejde o jedno ideální řešení, ale o hledání dlouhodobě funkčního nastavení pro obě strany. Je běžné, že se toto nastavení v čase mění podle toho, jak se mění vaše situace.

Co lze v práci upravit?

Úpravy, které mohou pomoci, se týkají hlavně pracovní doby, místa výkonu práce nebo organizace práce samotné. Úprava pracovní doby bývá podle zahraničních studií nejčastěji zmiňovanou potřebou pečujících osob.[3] V praxi se často ukazuje jako vhodné kombinovat více opatření, která se mohou vzájemně doplňovat.

Pracovní doba

Částečný úvazek

V oblasti pracovní doby situaci často usnadní **částečný úvazek** – pracujete méně hodin (například v rozsahu 8-30 h týdně, například 4 h denně nebo 2 dny v týdnu) a tomu odpovídá i mzda nebo plat. To může být řešení zejména tam, kde péče vyžaduje pravidelnou, ale ne nepřetržitou přítomnost nebo kde lze využít dostupné služby.

Pružná pracovní doba

Podobně flexibilitu nabízí **pružná pracovní doba**, která umožňuje rozdělit den na část, kdy musíte být na pracovišti (tzv. základní pracovní doba), a část, ve které si začátek a konec přizpůsobíte podle svých potřeb – užitečná je typicky v situacích, kdy potřebujete flexibilně reagovat na ranní nebo odpolední povinnosti spojené s péčí.

Úprava směn

Pokud pracujete v provozu, můžete požádat o **úpravu směn**. Zaměstnavatel vás pak může zařadit pouze na určité typy směn, které jsou s péčí slučitelné – například vyloučení nočních směn (nebo naopak) či sjednocení rozvrhu s dostupností jiné pečující osoby.

Stlačený pracovní týden

Další možností je **stlačený pracovní týden**, kdy zůstává zachován celkový počet odpracovaných hodin, ale práce je rozvržena do menšího počtu dnů s delšími směnami – to může uvolnit celý den v týdnu pro péči nebo její organizaci.

Místo výkonu práce

Práce na dálku (home office)

Významnou podporou bývá i práce na dálku (home office) – nevykonáváte práci na pracovišti zaměstnavatele, ale z jiného místa, nejčastěji z domova, na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Home office může výrazně snížit časovou zátěž spojenou s dojížděním a umožňuje větší flexibilitu.

Organizace práce

Sdílené pracovní místo

Pokud to povaha práce dovoluje, může pomoci sdílené pracovní místo, kdy se o jednu pozici dělí více osob pracujících na částečný úvazek – výhodou je, že pozice zůstává obsazená i v době, kdy vy sami pečujete.

Samorozvrhování pracovní doby

Podobně funguje samorozvrhování pracovní doby, při kterém si po dohodě se zaměstnavatelem plánujete pracovní dobu sami dle svých aktuálních potřeb.

Změna organizace práce

Pomoci může také změna organizace práce, například úprava pracovní náplně nebo omezení některých náročnějších či časově méně flexibilních úkolů tak, aby práce lépe odpovídala vašim aktuálním možnostem. Smysluplným řešením na určité období může být i dočasné přeřazení na pozici s menší mírou zátěže.

Když současné nastavení nefunguje?

Pokud ani po vyzkoušení a kombinaci těchto úprav není možné práci a péči dlouhodobě skloubit, je vhodné hledat jiné řešení, například **změnu pracovní pozice, změnu zaměstnání** nebo rozvoj nových dovedností prostřednictvím **rekvalifikace či dalšího vzdělávání**. Důležité je vědět, že nejde o selhání, ale o hledání dlouhodobě udržitelného řešení, které odpovídá vaší aktuální životní situaci.

Nejde to skloubit?

Přečtěte si kapitolu 6.

DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA

Když home office není možný, pomůže předvídatelnější směna.

V dopravním podniku pracuje většina zaměstnanců a zaměstnankyň na pozicích, které nelze vykonávat z domova. Pokud zaměstnaná osoba ve směnném provozu současně pečuje o osobu blízkou, hledáme proto řešení v organizaci pracovní doby.

Po individuálním posouzení lze podle provozních možností pracovat s preferencí ranních, odpoledních, nočních nebo dělených směn, případně se stabilnějším a předvídatelnějším turnusem. Takové nastavení umožňuje lépe koordinovat péči s dalšími členy rodiny nebo navazujícími službami a současně zůstat pracovně aktivní.

Nejde o automatický nárok ani o univerzální řešení. Podstatná je včasná komunikace mezi pečující osobou, vedoucím a odpovědnou osobou za plánování směn a hledání varianty, která je dlouhodobě udržitelná pro pečující osobu i nepřetržitý provoz.

Jaké možnosti podpory Dopravní podnik Ostrava nabízí?

Úprava pracovní doby a směn

- pružná pracovní doba pro administrativní pozice
- lidé na dělnických a řidičských pozicích mají možnost preferovat konkrétní typ směny (ranní, odpolední, noční, dělené, turnusové)
- vedoucí při plánování směn zohledňují rodinnou situaci

Zkrácený úvazek

- možnost pracovat na zkrácený úvazek (4 nebo 6 hodin denně)
- pokud hlavní pracovní poměr není možný, lze řešit i formou dohody (DPP/DPČ)

Práce z domova

- standardně 5 dní v měsíci, tam kde to pozice umožňuje
- lze kombinovat s docházkou na pracoviště i v rámci jedné směny
- ve výjimečných případech i ve větším rozsahu, například při péči o dítě nebo nemocnou blízkou osobu

Individuální řešení náročné životní situace

- situaci společně posuzují pečující osoba, vedení a personální oddělení
- typicky se řeší návrat po rodičovské dovolené, péče o blízkého, dlouhodobá nemoc v rodině, vlastní zdravotní omezení nebo návrat po delší nemoci

Psychologická a rodinná podpora

- psychologická podpora
- ve výjimečných případech možnost přivést dítě na pracoviště
- dotované příměstské tábory a rodinné akce pro zaměstnance a jejich rodiny

Strategie zdraví

- vytvoření Strategie zdraví, jejímž cílem je dlouhodobá, systematická a komplexní péče o fyzické i duševní zdraví všech zaměstnaných osob
- strategie propojí prevenci, včasnou diagnostiku, podporu zdravého životního stylu a individuální přístup
- prvním krokem je projekt *„100 statečných“*

5. Jaká práva máte jako pečující osoba ve svém zaměstnání

Proč jsou práva pečujících důležitá

Podpora zaměstnávání pečujících osob v posledních letech nabývá na důležitosti. Stále více se ukazuje, že **péče o blízkého člověka není jen soukromou záležitostí jednotlivce**, ale má širší dopad na pracovní trh i fungování společnosti jako celku.

Významným impulzem pro posílení práv pečujících osob se stala **směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem** (tzv. work-life balance směrnice neboli sladění péče a práce). Jejím cílem je umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním lépe sladit pracovní a rodinný život a podpořit jejich **dlouhodobé setrvání na pracovním trhu**, místo aby kvůli péči byli nuceni práci zcela opustit. Její principy, včetně práva žádat o flexibilní uspořádání práce, byly postupně promítnuty i do českého zákoníku práce.

Na koho se tato práva vztahují?

Na osoby, které převážně samy dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby **ve II. až IV. stupni závislosti příspěvku na péči**.

Na jakou úpravu pracovní doby máte právo?

Zákoník práce stanoví, že při rozvrhování pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlížet k vašim potřebám, pokud **převážně sami dlouhodobě pečujete o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II. až IV. stupni závislosti příspěvku na péči**.

V takovém případě máte právo požádat o **kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby** – například změnu jejího rozvržení, flexibilní začátek a konec, nebo úpravu směn tak, aby lépe odpovídaly pečující roli.

Jak funguje žádost o úpravu pracovní doby?

Jednoduchý přehled kroků, jak postupovat a co může následovat.

1 → **Podáte písemnou žádost** o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby.

→ **2** → **Zaměstnavatel vaši žádost posoudí** a zohlední vaše potřeby.

→ **3** → **Je možné žádosti vyhovět?** Zaměstnavatel vyhodnotí, zda mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

→ **ANO** → **Žádosti se vyhoví.** Úprava pracovní doby se dohodne a nastaví.

→ **NE** → **Zaměstnavatel musí své rozhodnutí písemně odůvodnit** a konkrétně popsat, jaké provozní důvody schválení brání (nestačí obecné zamítnutí).

Co když zaměstnavatel žádosti nevyhoví?

Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, pokud mu v tom **nebrání vážné provozní důvody**. Pokud žádosti nevyhoví, musí své rozhodnutí **písemně odůvodnit a konkrétně popsat, jaké provozní důvody schválení brání** – nestačí tedy obecné nebo nekonkrétní zamítnutí. Pokud po určité době požádáte o návrat k původní pracovní době, zaměstnavatel vaši žádost znovu posoudí. Nevyhoví-li jí, je povinen své rozhodnutí písemně odůvodnit.

Tato oboustranná ochrana má zajistit, že úprava pracovní doby nebude jednosměrnou cestou bez možnosti se v budoucnu vrátit k původnímu nastavení.



Můžete požádat o práci na dálku

Kromě úpravy pracovní doby můžete požádat zaměstnavatele také o **výkon práce na dálku**. Zaměstnavatel je povinen takovou žádost posoudit a v případě, že jí nevyhoví, musí své rozhodnutí písemně odůvodnit – **nejde o automatický nárok, ale o povinnost zaměstnavatele žádost zvážit a svůj postoj vysvětlit**.



Jiné možnosti flexibilního uspořádání práce

Zákoník práce umožňuje i další flexibilní formy práce sjednané se zaměstnavatelem, například **samostatné rozvrhování pracovní doby nebo sdílené pracovní místo**.

Tyto formy flexibilního uspořádání práce jsou založeny na dohodě se zaměstnavatelem. Jejich využití proto závisí na možnostech konkrétního pracoviště a nastavení, které bude vyhovovat oběma stranám.

Kdy vás zaměstnavatel nesmí vyslat na pracovní cestu

Zákoník práce vám poskytuje ochranu také v souvislosti s pracovními cestami.

Pokud **převážně sami dlouhodobě pečujete o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV**, může vás zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu mimo obec pracoviště nebo bydliště **pouze s vaším souhlasem** – bez tohoto souhlasu tedy zaměstnavatel takovou cestu nařídit nemůže.

Doba péče = doba praxe pro účely určení platu

Pokud osobně pečujete (nebo jste v minulosti pečovali) o osobu blízkou závislou na pomoci jiné osoby ve III. nebo IV. stupni závislosti, může se vám tato **doba započítat v plném rozsahu do praxe** rozhodné pro určení platového stupně. Toto pravidlo se vztahuje na zaměstnankyně a zaměstnance odměňované platem, zejména ve veřejné sféře.

Ochrana před diskriminací

Vedle konkrétních práv vyplývajících ze zákoníku práce se na vás vztahuje také **ochrana před diskriminací z důvodu pečující role**.

Zaměstnavatel vás nesmí znevýhodňovat například **při přidělování práce, odměňování, hodnocení nebo ukončení pracovního poměru** jen proto, že pečujete o blízkou osobu.

Tato ochrana se vztahuje na **celý průběh pracovního poměru** – od přijímání a přidělování úkolů až po rozhodování o jeho případném ukončení.

Jaká máte práva?



Právo žádat o flexibilní pracovní podmínky

Můžete požádat například o:

- **kratší pracovní dobu**
- **jinou vhodnou úpravu pracovní doby**
- **práci na dálku (home office)**
- **sdílené pracovní místo**
- **úpravu organizace směn**
- **další úpravy**

U některých žádostí musí zaměstnavatel za splnění zákonných podmínek vyhovět, u jiných musí případné zamítnutí písemně odůvodnit.



Právo na ochranu před diskriminací z důvodu péče

Zaměstnavatel vás nesmí znevýhodňovat kvůli vašim pečovatelským povinnostem, například při:

- **přijímání a přidělování práce**
- **odměňování**
- **hodnocení a kariérním postupu**
- **ukončení pracovního poměru**



Právo na ochranu při pracovních cestách a přeložení

Pokud pečujete o osobu závislou ve stupni II až IV:

Na pracovní cestu mimo obec pracoviště nebo bydliště vás může zaměstnavatel vyslat jen s vaším souhlasem.

Přeložit do jiného místa výkonu práce vás může jen na vaši žádost.

Co znamenají práva pečujících v praxi?

Jsem dnes hlavní koordinátorkou péče v naší rodině. Nechci, aby můj příběh vyzněl tak, že péči odmítám. Naopak – považuji za důležité, že mohu být se svými rodiči a pomáhat jim. Zároveň ale potřebuji, aby bylo vidět, že péče má také svou cenu. U lidí mého věku může znamenat odchod ze zaměstnání právě v okamžiku, kdy mají nejvíce zkušeností a odbornosti a kdy by ještě mohli být pro zaměstnavatele velmi cenní. Potřebovala bych proto, aby se na pečující lidi ve věku kolem šedesáti let nemyslelo automaticky jako na budoucí důchodce. Často jsou to lidé, kteří chtějí a mohou pracovat, ale potřebují možnost svou práci přizpůsobit péči. ***Protože někdy nejde o volbu mezi prací a péčí. Jde o hledání způsobu, jak by mohly alespoň částečně existovat vedle sebe.***

Kde hledat další informace?

Více podrobností naleznete na webu věnovaném neformální péči v záložce Péče a práce.

mpsv.gov.cz/pece-a-prace

VODAFONE

Jak může zaměstnavatel podpořit pečující osoby.

Podpora pečujících nemusí znamenat jedno konkrétní opatření. Důležité je nabídnout více možností, které lze kombinovat podle konkrétní životní situace. Vodafone dlouhodobě rozvíjí flexibilní formy práce a zaměstnanecké benefity, které pomáhají lidem lépe sladit pracovní a osobní život.

Úprava pracovní doby a místa práce

- zkrácený úvazek dostupný na všech pozicích
- zhuštěný pracovní týden (týdenní počet hodin za méně dní)
- dělené směny – práci lze rozdělit do dvou bloků s volným prostorem mezi nimi na péči nebo rodinné povinnosti
- práce z domova standardně 3 dny v týdnu, v odůvodněných případech i více

Poradenství a podpora

- nepřetržitě dostupné poradenství a podpora ve složitých životních situacích, včetně podpory duševního zdraví a prevence vyhoření

Volno na péči

- 10 dní placeného volna ročně na péči o osobu blízkou

Finanční podpora

- 24 000 Kč ročně na benefity, které lze čerpat i na služby spojené s péčí (např. hlídání, asistence)

Kombinace s dlouhodobým ošetřovným

- firma podporuje lidi čerpající dlouhodobé ošetřovné a kombinuje ho s vlastními benefity (volno, flexibilita, poradenství)



6. Co dělat, když současnou práci přestáváte zvládat

Situace, kdy přestáváte zvládat práci v dosavadním nastavení, **není selháním, ale přirozeným důsledkem náročné životní situace**. Péče o blízkého člověka má velkou hodnotu, zároveň ale její náročnost může být natolik vysoká, že už není možné pokračovat v práci ve stejném rozsahu jako dřív. Je důležité si připustit, že tato situace není projevem osobního selhání ani nedostatku snahy – jde o přirozenou reakci na okolnosti, které jste si nezvolili a které často nemůžete plně ovlivnit.

Není to selhání

Je to přirozená reakce na okolnosti, které jste si nezvolili.

Zkuste nejdřív hledat cestu, jak práci zachovat

I v takové situaci má smysl snažit se udržet na trhu práce alespoň částečně. Zachování pracovního zapojení pomáhá udržet **kontakt s pracovním prostředím**, podporuje **finanční stabilitu** a může přispět k psychické pohodě a **prevenci sociální izolace**. Práce navíc pro řadu lidí představuje i prostor, kde jsou především kolegou či kolegyní, odborníkem nebo odbornicí, nejen pečující osobou.

Postupujte od menší změny k větší

Řešení nutně nemusí vždy znamenat změnu zaměstnání. Často pomůže už úprava pracovních podmínek (kapitola 4) nebo změna pozice v rámci stávajícího zaměstnavatele – například přechod na jinou roli, méně náročnou na cestování nebo umožňující větší časovou flexibilitu. Pokud vám současný zaměstnavatel takovou možnost nenabídne, je na místě hledat uplatnění jinde.

1 Úprava pracovních podmínek → **2 Změna pozice u stávajícího zaměstnavatele** → **3 Změna zaměstnavatele**

Úprava pracovních podmínek (např. flexibilní doba, práce na dálku, méně cestování).

Jiná role u stávajícího zaměstnavatele (např. méně náročná, přizpůsobená vaší situaci).

Nové pracovní uplatnění, které lépe odpovídá vašim možnostem a potřebám.

Hledejte zaměstnavatele, který podporuje sladění práce a péče

Zaměřte se na zaměstnavatele, kteří podporují slaďování práce a péče, nabízejí flexibilní pracovní podmínky nebo mají vstřícné prostředí pro neformálně pečující osoby – informace o přístupu k tématu lze zjistit už během pohovoru nebo z veřejně dostupných zdrojů o firemní kultuře.

Na co se můžete ptát při pohovoru?



- Jaké možnosti flexibility nabízíte?
- Je možné upravit pracovní dobu?
- Jak firma řeší dlouhodobou péči?
- Je možné část práce vykonávat na dálku?

Udržujte a rozvíjejte své dovednosti

Doplnění kvalifikace nebo osvojení nových dovedností usnadňuje přechod do jiného oboru nebo na práci lépe slučitelnou s péčí. Smysl má i průběžné vzdělávání a rozšiřování stávajících znalostí, přestože aktuálně neplánujete měnit zaměstnání – udržuje vás v obraze o vývoji vašeho oboru a snižuje riziko, že se od něj časem příliš vzdálíte. Tyto kroky otevírají nové pracovní příležitosti, pomáhají udržet kontakt s pracovním prostředím a posilují jistotu při případné změně nebo návratu do zaměstnání.

Co vám vzdělávání může přinést?



Nové příležitosti

Rozšíření možností pracovního uplatnění.



Kontakt s oborem

Udržení přehledu a pracovních dovedností.



Jistota při návratu

Větší připravenost na změnu nebo návrat.

Kde hledat podporu?

Podpora Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR může za určitých podmínek financovat **rekvalifikaci**. U zvolené rekvalifikace může být schválený kurz proplacen **až do 50 000 Kč za tři roky**.

Zjistěte si možnosti rekvalifikace

up.gov.cz/rekvalifikace1

Kde hledat další informace?

Více podrobností naleznete na webu věnovaném neformální péči v záložce **Péče a práce**.

mpsv.gov.cz/pecuji-o-osobu-blizkou-neformalni-pecujici

Hledejte dlouhodobě udržitelné řešení

Žádné z těchto řešení nemusí fungovat samo o sobě a okamžitě. Často se osvědčuje kombinace více kroků a postupné hledání takového nastavení, které bude dlouhodobě udržitelné. Vaše situace se navíc může v čase měnit (myslete i na to, že péče někdy skončí nebo jí bude méně), a je proto přirozené, že se postupně mění i vaše pracovní možnosti a potřeby.

Pracovní možnosti a potřeby se mohou v průběhu péče měnit.

Zůstaňte v kontaktu s trhem práce

Důležité je zcela neztratit kontakt s pracovním trhem. Pomoci může i menší pracovní zapojení, průběžné vzdělávání nebo udržování pracovních návyků. I drobné aktivity mohou v budoucnu výrazně usnadnit případný návrat k vyššímu pracovnímu zapojení.

Jak zůstat v kontaktu s trhem práce

Čím déle jste mimo trh práce, tím obtížnější bývá návrat.

- Sledujte pracovní nabídky.
- Udržujte kontakty v oboru.
- Choďte na pracovní pohovory.
- Udržujte si pracovní návyky.



Zkušenosti pečujících

Práce je pro mě důležitá...

Pro některé matky bylo důvodem pro opuštění zaměstnání i uvědomění, že práci nedokážou vykonávat zcela podle svých představ nebo že svými specifickými požadavky komplikují situaci kolegům....úplně nevnímám, že by mi někdo řekl: jo, ty máš skvělou kariéru, když pečuješ o děti a o postiženého syna.
Ještě jste se mě ptala, co mi dělá největší radost. A já vám to řeknu, a to možná nikdo nepochopí. Mně dělá největší radost moje práce. [4]

Najít práci, která se dá skloubit s péčí, není vždy jednoduché.

Sehnat práci standardní cestou pro mě byl nadlidský úkol – ve dnech, kdy je invalidní syn ve škole, mám k dispozici pár hodin na zajištění běžné administrativy, přípravy na odpoledne s oběma dětmi doma a na základní zajištění domácnosti – úklid, vaření atp., případně moje vlastní lékařská ošetření. [4]

7. Co když zaměstnavatel nedodržuje vaše práva

Jako pečující osoba máte právo na rovné zacházení a zaměstnavatel vás nesmí znevýhodňovat pouze z důvodu péče o blízkou osobu – **chrání vás nejen zákoník práce, ale i antidiskriminační zákon**. Tato ochrana se vztahuje například na přidělování práce, odměňování nebo ukončení pracovního poměru jen proto, že pečujete o blízkého člověka.

Přesto v praxi může nastat situace, že zaměstnavatel vaše práva nerespektuje, na potřeby nereaguje nebo neplní zákonné povinnosti. V takových případech existuje několik možností, jak situaci řešit a kde hledat podporu.

Proti čemu se můžete bránit?

Nerovné zacházení

Nemůžete být znevýhodňováni kvůli péči o blízkého, například při přidělování úkolů, hodnocení, možnostech vzdělávání nebo kariérního postupu.

Neodůvodněné zamítnutí žádosti

Zaměstnavatel by měl vaši žádost o úpravu pracovní doby řádně posoudit a své rozhodnutí odůvodnit.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Nemůžete být propuštěni nebo jinak sankcionováni pouze kvůli tomu, že pečujete o blízkého.

Postupujte od komunikace k formálním krokům

Pokud máte pochybnosti o postupu zaměstnavatele, vyplatí se nejprve zkusit situaci řešit otevřenou komunikací (kapitola 3) – řadu nedorozumění lze vyřešit už na této úrovni, aniž by bylo nutné sahat k formálnějším krokům. Zároveň je důležité od začátku uchovávat písemnou komunikaci a další dokumenty související s pracovním poměrem – mohou být klíčové pro případné další řešení situace nebo prokazování postupu zaměstnavatele.

1 Otevřeně komunikujte

Promluvte si se zaměstnavatelem nebo přímou nadřízenou osobou. Vysvětlete svou situaci a zkuste společně najít řešení.

→

2 Vše si písemně uchovávejte

Ukládejte si e-maily, žádosti, odpovědi zaměstnavatele a další dokumenty. Budou důležité pro případné další kroky.

→

3 Obraťte se na podporu uvnitř organizace

Můžete se obrátit na HR oddělení, odborovou organizaci nebo jinou pověřenou osobu ve vaší organizaci.

→

4 Využijte odbornou pomoc

Obraťte se na **Státní úřad inspekce práce, veřejného ochránce práv** nebo bezplatné poradny (např. Úřad práce, pracovněprávní poradny nebo právní pomoc).

→

5 Zvažte právní ochranu

Pokud se situace nevyřeší, můžete se domáhat svých práv u soudu.

Kdy vás nesmí propustit

Jednou z nejzávažnějších situací může být ukončení pracovního poměru. Mějte na paměti, že **zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr pouze z důvodu péče o blízkou osobu nebo proto, že uplatňujete svá práva vyplývající ze zákoníku práce**. Zákon vás chrání i v dalších situacích spojených s péčí. Zaměstnavatel například **nesmí dát výpověď v době, kdy čerpáte ošetřovné** nebo **poskytujete dlouhodobou péči podle předpisů o nemocenském pojištění**.



2 měsíce na podání žaloby

V případě pochybností o zákonnosti ukončení pracovního poměru je důležité jednat bez zbytečného odkladu, protože pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru platí dvouměsíční lhůta ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

Kam se obrátit

V některých situacích je vhodné využít odborné právní poradenství, které vám pomůže lépe se zorientovat ve vašich právech, posoudit postup zaměstnavatele a zvolit další vhodný postup.

Můžete se rovněž obrátit na **Státní úřad inspekce práce nebo na příslušný oblastní inspektorát práce** dle místa výkonu práce. Ten se zabývá mimo jiné dodržováním pracovněprávních předpisů vůči lidem, kteří dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II. až IV. stupni závislosti příspěvku na péči, a za porušení pracovněprávních předpisů může zaměstnavateli uložit pokutu. **Podnět inspektorátu práce lze podat i anonymně, pokud se obáváte, že by přímé podání mohlo ovlivnit vztah se zaměstnavatelem**.

Pokud u vašeho zaměstnavatele působí **odborová organizace**, můžete se obrátit i na ni. Odbory mohou pomoci například při řešení pracovních podmínek, komunikaci se zaměstnavatelem, nerovném zacházení nebo v situacích souvisejících s ukončením pracovního poměru. Dalším zdrojem informací může být Asociace občanských poraden.

V případech nerovného zacházení nebo podezření na diskriminaci vám může pomoci také **veřejný ochránce práv**. Poskytuje poradenství v oblasti ochrany před diskriminací, pomáhá zorientovat se v možnostech obrany a doporučuje další vhodný postup.

Státní úřad inspekce práce	Dohled nad dodržováním práv, může uložit pokutu. Lze podat i anonymně.	suip.gov.cz
Asociace občanských poraden	Obecné poradenství	www.obcanskeporadny.cz
Veřejný ochránce práv	Poradenství při diskriminaci.	www.ochrance.cz
Odborová organizace (pokud u zaměstnavatele působí)	Pomoc při jednání se zaměstnavatelem.	

8. Jaké další formy podpory vám může zaměstnavatel nabídnout

Podpora nemusí spočívat pouze v úpravě pracovních podmínek. Vedle flexibility práce vám může pomoci i dostupnost dalších forem podpory ze strany zaměstnavatele, které usnadňují zvládání dlouhodobé zátěže spojené s péčí. I menší, na první pohled nenápadná opatření mohou mít v součtu významný dopad na to, jak péči a práci dlouhodobě zvládáte.

Psychologická poradna

Někteří zaměstnavatelé nabízejí psychologickou podporu nebo další služby zaměřené na duševní zdraví, například formou tzv. Employee Assistance Programu (EAP). Tyto benefity pomáhají lépe zvládat stres, předcházet syndromu vyhoření a překonávat náročné životní situace spojené s péčí o blízkou osobu. Podpora může zahrnovat psychologické poradenství, externí podpůrné služby dostupné i mimo pracovní dobu nebo programy zaměřené přímo na prevenci vyhoření a zvládání dlouhodobé zátěže.

Co může EAP zahrnovat



Psychologické, finanční nebo sociální poradenství



Podpora i mimo pracovní dobu



Programy prevence vyhoření a zvládání zátěže

Výhodou bývá i to, že tyto služby jsou často **důvěrné a nezávislé na přímé nadřízené osobě**, což usnadňuje jejich využití i lidem, kteří nechtějí sdílet svou situaci v rámci týmu.

Informační a poradenská podpora

Vedle zvládnutí pracovní situace se pečující potřebuje zorientovat v systému sociálních a zdravotních služeb. Přínosná proto může být i praktická informační a poradenská podpora, díky které můžete získat informace například o dostupných sociálních a zdravotních službách, systémové podpoře, dávkách nebo svých právech coby pečující osoby.

Kde hledat další informace?
Více podrobností naleznete na webu věnovaném neformální péči v záložce Péče a služby.

mpsv.gov.cz/pecuji-o-osobu-blizkou-neformalni-pecujici

Skupiny pečujících

Nezastupitelnou roli zastávají skupiny pečujících lidí v organizaci, ať už v podobě formálních interních komunit, nebo neformálních setkání. Umožňují sdílet zkušenosti, předávat si praktické rady a získat podporu od lidí, kteří procházejí podobnou životní situací – a zároveň potvrzují, že s náročností péče nejste sami. Pro řadu lidí bývá právě tento pocit sounáležitosti stejně cenný jako konkrétní praktické rady.

Pokud je vaše firma malá, zkuste navrhnout možnost podpory a případně vyhledat pomoc i mimo firmu, například účastí ve svépomocné skupině online či v místě vašeho bydliště.



Pocit sounáležitosti bývá stejně cenný jako konkrétní praktické rady.

Konkrétní opatření

Součástí podpory mohou být i další konkrétní opatření usnadňující péči.

- **Příspěvky na služby** (asistenční, pečovatelské nebo odlehčovací služby)
- **Mimořádná finanční výpomoc**
- **Individuální podpora dle situace**

Celkové nastavení pracovního prostředí

Stěžejní je celkové nastavení pracovního prostředí. Význam má zejména otevřená komunikace, citlivý přístup vedoucích osob k tématu péče a interní pravidla zohledňující potřeby lidí pečujících o blízké osoby – bez těchto předpokladů totiž ani sebelepší jednotlivá opatření nemusí v praxi dobře fungovat.

Bez otevřené komunikace a citlivého přístupu vedoucích ani sebelepší opatření nemusí v praxi fungovat.

Skupina ČEZ

Podpora lidí, kteří pečují o blízkého, může mít mnoho podob – od flexibility práce přes finanční a poradenskou pomoc až po možnost sdílet zkušenosti s dalšími lidmi v organizaci. Skupina ČEZ se tématu neformální péče věnuje v rámci své politiky diverzity, inkluze a rovných příležitostí a mezi podporované skupiny řadí také neformálně pečující.

Úprava pracovní doby a místa výkonu práce

- pružná pracovní doba, práce z domova, zkrácené úvazky, úprava směn podle individuální potřeby
- lze požádat o kratší úvazek nebo o výjimku z běžného rozvrhu směn (např. jiné rozložení hodin v týdnu), pokud to provoz umožní

Volno nad rámec zákoníku práce dle kolektivní smlouvy

- volno při narození dítěte
- doprovod dítěte se zdravotním omezením do zařízení či školy
- volno pro osamělé zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě do 15 let
- volno na péči o blízkou osobu v partnerství a v registrovaném partnerství
- volno při úmrtí rodinného příslušníka

Sdílení zkušeností a vzdělávání

- zaměstnanecká skupina neformálně pečujících, kde si lidé vyměňují zkušenosti
- síť ambasadorů a ambasadorek neformální péče – konkrétní lidé, na které se lze obrátit
- webináře, kampaně (Měsíc diverzity, Mezinárodní den pečujících)
- e-learningový kurz ESG pro management, podporující individuální přístup k zaměstnaným osobám
- interní brožura s praktickými informacemi pro pečující

Finanční podpora

- jednorázová sociální výpomoc v mimořádně závažných sociálních situacích, kterou lze využít například na nákladné zdravotní pomůcky, rehabilitace, terapie nebo léky (nejde o náhradu ušlého příjmu během nemoci)
- bezúročná půjčka na stavební úpravy vlastního rodinného domu nebo bytu, například kvůli potřebám souvisejícím s péčí o blízkého
- při zkráceném úvazku se nekrátí příspěvek na osobní účet (benefity)

Poradenství

- psychologická linka
- lékařská poradna

Péče o maminku s demencí ve III. stupni závislosti je významnou součástí mého života. Zvládám ji díky flexibilním formám práce, které mi ČEZ umožňuje – úpravě pracovní doby, práci na dálku i jejich kombinaci – a díky vstřícnému přístupu své přímé nadřízené a zajištěné externí výpomoci v době mé přítomnosti na pracovišti.
Důležitým zdrojem informací i sdílení zkušeností je pro mě zaměstnanecká skupina „Neformálně pečující". Také díky podpoře a informacím, které v této skupině získávám, mohu mamince nadále poskytovat domácí péči a zajistit jí co nejkvalitnější život v rodinném prostředí. Díky zkušenosti s péčí o maminku si uvědomuji, jak důležité je mít vedle sebe někoho, kdo rozumí tomu, čím člověk prochází. Proto jsem se rozhodla stát ambasadorkou tématu neformální péče: věřím, že někdy může pomoci i obyčejný rozhovor a vědomí, že na to člověk není sám.

9. Jakou finanční a systémovou podporu můžete čerpat

Existují různé formy finanční a systémové podpory, které mají zmírnit dopady péče a usnadnit její sladění s ostatními životními rolemi.

Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné

Ve chvíli, kdy vám péče dočasně neumožňuje pracovat v obvyklém rozsahu, mohou pomoci dávky nemocenského pojištění – ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné.

Ošetřovné slouží ke krátkodobé péči o nemocného člena nebo členku rodiny nebo jinou osobu blízkou, poskytuje se zpravidla po dobu 9 kalendářních dnů (u osamělých zaměstnanců či zaměstnankyň, kteří mají v trvalé péči aspoň jedno dítě do 16 let věku, pokud neukončilo povinnou školní docházku, až 16 kalendářních dnů) ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Vyžaduje-li blízká osoba péči déle, lze za splnění zákonných podmínek čerpat dlouhodobé ošetřovné, a to nejdéle po dobu 90 kalendářních dnů, ve stejné výši.



Ošetřovné

9 dní

(u osamělých pečujících o dítě až 16 dní)



Dlouhodobé ošetřovné

90 dní

Příspěvek na péči

Pokud opečovávaná osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nebo terminálního stadia nemoci potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb, může jí vzniknout nárok na příspěvek na péči. Příspěvek na péči je dávka určená osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby a slouží k zajištění potřebné pomoci. Tato pomoc může být poskytována blízkou osobou, asistentem či asistentkou sociální péče nebo registrovanou sociální službou.

Kdo může péči poskytovat?



blízká osoba



asistent*ka sociální péče



registrovaná sociální služba

Terminální stádium

U osob v terminálním stavu nevyléčitelného onemocnění vyžadujících paliativní péči může být při splnění zákonných podmínek příspěvek na péči přiznán ve zrychleném režimu a ve výši odpovídající III. stupni závislosti.

Superdávka a další podpora pro OZP

V některých situacích lze využít i dávku státní sociální pomoci, tzv. superdávku, určenou zejména domácnostem s nízkými příjmy – pomáhá řešit především náklady na bydlení a základní životní potřeby. Ve výši dávky se zohledňuje rovněž řádná péče o nezaopatřené děti. Nárok se posuzuje individuálně podle příjmové a majetkové situace. Systém dále nabízí i další dávky pro osoby se zdravotním postižením.

Další dávky pro osoby se zdravotním postižením

- průkaz OZP
- příspěvek na mobilitu
- příspěvek na zvláštní pomůcku

Dopad na zdravotní a sociální pojištění

Péče o blízkou osobu má vliv na zdravotní a sociální pojištění. V některých případech hradí zdravotní pojištění za pečující osobu stát – typicky u osob pečujících o člověka ve stupni závislosti II až IV, u dětí mladších 10 let už od I. stupně.

Od jakého stupně závislosti hradí zdravotní pojištění stát?



Dospělá osoba ve II. až IV. stupni závislosti.



Dítě mladší 10 let už od I. stupně závislosti.

Sleva na pojistném pro zaměstnavatele

Od roku 2023 mohou zaměstnavatelé u některých pečujících zaměstnanců či zaměstnankyň uplatnit i slevu na pojistném, jejímž cílem je podpořit zaměstnávání pečujících osob – zejména na zkrácené úvazky. V praxi však bývá tato možnost zatím využívána spíše omezeně a někteří zaměstnavatelé o ní nemusí vědět.



TIP: Tuto slevu na pojistném zatím využívá jen málo zaměstnavatelů – klidně na ni svého zaměstnavatele sami upozorněte.

Příspěvky od nadací a fondů

V případě zvýšené finanční potřeby je možnost čerpat příspěvky od nadací a fondů.

mpsv.gov.cz/pece-a-finance

Ze zkušeností pečujících

Každý příběh péče je jedinečný. Inspirujte se zkušenostmi lidí, kteří se náročnou situací ve svém životě vyrovnávají a sdílejí, co jim pomáhá.

Péče o maminku po vážném zhoršení zdraví

“U maminky se potřeba péče postupně zvyšovala. Zpočátku šlo o běžnou pomoc staršímu rodiči. Zlom nastal přibližně před dvěma a půl lety, kdy prodělala metabolický kolaps a byla hospitalizována. Z nemocnice se vrátila prakticky ležící a první tři měsíce jsme se sestrou čerpaly dlouhodobé ošetřovné. Její stav se postupně zlepšil, ale k původní soběstačnosti se už nevrátila.”

Co mi pomohlo

Dlouhodobé ošetřovné
Dalo mi možnost být s maminkou doma v nejtěžším období.

Podpora rodiny
S péčí o maminku jsme se při čerpání dlouhodobého ošetřovného mohly střídat se sestrou.

Informace a poradenství
Pomohlo mi zjistit, na jakou podporu máme nárok a jaké služby můžeme využít.

Péče o dvě děti s vysokými potřebami

“I přes náročnou životní situaci a péči o dvě děti, které vyžadují nepřetržitou péči 24/7, jsem schopna pracovat díky podpoře rodiny a dostupnosti sociálních služeb. Aktivně využíváme terénní i pobytové odlehčovací služby, týdenní stacionář při mateřské škole i docházku do mateřské školy.”

Co mi pomohlo

Podpora rodiny a blízkých
Bez pomoci rodiny by bylo velmi těžké péči zvládat a zároveň pracovat.

Sociální služby
Využíváme terénní i pobytové odlehčovací služby, týdenní stacionář a docházku do mateřské školy.

Flexibilní práce
Zaměstnavatel mi vyšel vstříc a umožnil mi pracovat flexibilně.

DESATERO

10 věcí, které vám mohou pomoci zvládnout péči, práci i vlastní život.

1 Rozeznejte svou pečující roli a její význam

Vaše role má pro společnost velkou hodnotu. Je nezastupitelná a zaslouží si uznání a podporu. S ohledem na demografický vývoj její význam stále narůstá.

2 Informujte se o systému podpory při péči

Informace k systému podpory naleznete na webu **mpsv.gov.cz/pecuji-o-osobu-blizkou-neformalni-pecujici**.

3 Sestavte si harmonogram péče

Uvědomte si, jaké úkony vykonáváte, jak jsou časově náročné, které úkony jsou nezbytné, kde je nutná vaše přímá účast, kde je možné volit služby, případně pomoc někoho blízkého. Spočítejte, kolik času týdně péče vyžaduje.

4 Sladit péči a práci je náročné, ale ne nemožné

Seznamte se s typy flexibilních pracovních úvazků a sestavte model sladění, který by vyhovoval vašim potřebám. Zapojte další členy domácnosti a dostupné služby, nebuďte na péči sami. Pamatujte, že potřeby péče se časem mění.

5 Zajímejte se o svá práva a možnosti úpravy podmínek v zaměstnání

Zákoník práce vám jako pečující osobě dává právo požádat o flexibilní podmínky zaměstnání – více se dozvíte v kapitole o péči a práci. Někteří zaměstnavatelé poskytují podporu pečujícím i nad rámec zákoníku práce.

6 Mluvte se zaměstnavatelem o péči

Otevřená komunikace pomáhá nastavit podmínky, které vyhovují oběma stranám. Prozíraví zaměstnavatelé se tématu sladění péče a práce aktivně věnují.

7 Hledejte řešení, která budou vyhovovat vám i zaměstnavateli

V praxi se často osvědčuje kombinace více opatření najednou, například úprava pracovní doby, sdílené pracovní místo, možnost využívání dostupných služeb.

8 Vhodná může být i změna pozice či zaměstnavatele

Pokud nemáte podporu zaměstnavatele, zaměřte se na změnu a hledejte vstřícné prostředí.

9 Udržujte svou kvalifikaci a profesní rozvoj

Snažte se neztratit kontakt s oborem a pracovním prostředím. Čím déle zůstáváte mimo pracovní trh, tím obtížnější bývá návrat – i drobné kroky mají smysl. Nezapomínejte při péči na svou budoucnost.

10 Pečujte o sebe

Je třeba nezapomínat na vlastní fyzické a duševní zdraví. Všímejte si varovných signálů přetížení, jako je například dlouhodobá únava nebo ztráta radosti z běžných činností. Jenom tak můžete vytrvat ve své pečující roli.

část B

Průvodce pro zaměstnavatele

Jak podporovat neformálně pečující

1. Proč se tématu pečujících věnovat

Péče o blízkého člověka je dnes běžnou součástí pracovního života. Týká se nejen rodičů malých dětí, ale i lidí pečujících o stárnoucí rodiče, partnerky, partnery nebo blízké osoby se zdravotním omezením. Lidé, kteří v přirozeném domácím prostředí pomáhají blízké osobě, aniž by péči poskytovali v rámci své profese, jsou označováni jako neformálně pečující. V souvislosti se stárnutím populace a proměnou demografické struktury společnosti význam tohoto tématu stále narůstá. Za posledních 5 let se s péčí o osobu blízkou (neformální péčí) v Česku setkalo zhruba 40 % dospělé populace, tedy odhadem až 2,5 milionu lidí.[1] Péče se tak stává nejen sociálním tématem, ale také důležitým tématem pracovního trhu a dlouhodobé zaměstnatelnosti – v zemích OECD přitom 60 % starších lidí čerpá péči výhradně od neformálních pečujících.[5]

40 % dospělé populace ČR má zkušenosti s neformální péčí (za posledních 5 let).[1]

60 % starších lidí v zemích OECD čerpá péči výhradně od neformálních pečujících.[5]

Následky nedostatečné reakce organizace

Řada pečujících zůstává ekonomicky aktivní a snaží se péči skloubit s prací. Potřebují k tomu ale větší flexibilitu, předvídatelnost nebo úpravu pracovních podmínek tak, aby bylo možné práci a péči dlouhodobě sladit. Pokud organizace na tuto situaci nedokáže reagovat, může docházet k omezení pracovního zapojení, dlouhodobému přetížení, vyšší nemocnosti nebo k úplnému odchodu z pracovního trhu. Téma podpory pečujících osob proto není pouze individuální nebo sociální otázkou. Má přímý dopad na fungování organizace, stabilitu pracovních týmů i dlouhodobou udržitelnost pracovního prostředí.



Skryté důvody odchodů

V praxi zaměstnavatelé často nevědí, proč zaměstnanci a zaměstnankyně omezují pracovní zapojení, odmítají kariérní růst nebo z organizace odcházejí. Péče bývá „neviditelná“ a lidé o ní často nemluví otevřeně z obavy, že budou vnímáni jako méně výkonní, méně flexibilní nebo méně spolehliví. Organizace tak mohou přicházet o zkušené a kvalifikované pracovníky a pracovnice, aniž by znaly skutečné důvody jejich odchodu. Odchod zkušeného zaměstnance nebo zaměstnankyně přitom znamená nejen náklady spojené s náborem a adaptací nových lidí, ale také ztrátu know-how, zkušeností, vztahů a kontinuity práce. Téma podpory pečujících osob proto úzce souvisí také s udržením lidí, stabilitou týmů a konkurenceschopností organizace.

Dvojí nasazení má své hranice

Významnou roli hraje také prevence dlouhodobého přetížení a vyhoření. Lidé, kteří kombinují práci a intenzivní péči, bývají vystaveni vysoké psychické, fyzické i časové zátěži. Pokud organizace nevytváří podmínky pro udržitelnější nastavení práce, může docházet k dlouhodobé pracovní neudržitelnosti, vyšší fluktuaci nebo úplnému vypadnutí z pracovního trhu.

Přímou péči stále nesou převážně ženy, které kvůli ní častěji omezují pracovní úvazky, přerušují kariéru nebo zůstávají mimo pracovní trh delší dobu. Nedostatečná podpora navíc prohlubuje genderové nerovnosti – v úvazcích, v odměňování i zastoupení ve vedoucích pozicích.

Regionální rozdíly v dopadu péče na zaměstnanost

Data přitom naznačují, že tam, kde funguje systémová podpora (severní a střední Evropa), je dopad péče na zaměstnanost statisticky nevýznamný, zatímco na jihu a východě Evropy dosahuje propad pravděpodobnosti zaměstnání téměř 25 procentních bodů.[6]

Severní a střední Evropa

Země s vyššími výdaji na dlouhodobou péči

Statisticky nevýznamný dopad

neformální péče na účast na trhu práce.

Jižní a východní Evropa

Země s nižšími výdaji na dlouhodobou péči

- 24,9 p. b.

odhadovaný pokles účasti na trhu práce u pečujících osob.

5 benefitů podpory pečujících

Podpora pečujících organizaci přináší:

- stabilnější tým a nižší fluktuaci
- udržení zkušených lidí a jejich know-how
- vyšší důvěru a angažovanost lidí v organizaci
- posílení obrazu odpovědného zaměstnavatele a lepší employer branding
- větší konkurenceschopnost na trhu práce

Význam tématu potvrzuje i legislativa – zejména směrnice EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejíž principy se promítly i do českého zákoníku práce. Cílem této metodiky je pomoci zaměstnavatelům se v tématu zorientovat a nastavit podporu pečujících tak, aby dlouhodobě fungovala pro pečující, tým i organizaci.

Více informací najdete v online rozcestníku MPSV
Pečuji o osobu blízkou - neformální pečující

mpsv.gov.cz/pecuji-o-osobu-blizkou-neformalni-pecujici

Ze zkušeností pečujících

Péče nemusí přijít na začátku kariéry. Může změnit pracovní situaci i po desítkách let.

Péče o blízkého člověka může do pracovního života vstoupit v různých životních obdobích a v různě náročné situaci. Někdy jde o postupně narůstající potřeby několika členů rodiny, jindy o dlouhodobou péči o dítě se zdravotním znevýhodněním. **Pro zaměstnavatele nemusí být vždy snadné na první pohled poznat, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně řeší náročnou pečující situaci.** Následující zkušenosti ukazují, jak rozdílné mohou být potřeby pečujících a jak důležitou roli může hrát možnost přizpůsobit práci jejich situaci.

Když se péče postupně rozšíří na několik generací

„Je mi 62 let. Za sebou mám téměř čtyřicet let pracovního života, během kterého jsem si vybudovala profesní kariéru, a ještě donedávna jsem předpokládala, že poslední roky před důchodem budu věnovat především své práci. Místo toho jsem se ocitla v situaci, kdy se ze mě postupně stala hlavní pečující osoba v rodině. Najednou tedy pečuji o tři velmi staré rodiče. Současně mám vnoučata a pomáhám také svým dcerám – jedna z nich ovdověla a potřebuje pomoc s dětmi, druhé se právě narodilo dítě. Ocitla jsem se tak v typické „sendvičové“ situaci, navíc vlastně napříč několika generacemi.“



Co si z toho odnést?

Pečující osobou se může stát i dlouholetá a zkušená zaměstnaná osoba. Potřeba podpory může vzniknout náhle nebo postupně a může se v čase výrazně měnit.

Je proto důležité:

- počítat s tím, že potřeba péče může vzniknout i u dlouholetých a zkušených zaměstnanců a zaměstnankyň,
- vnímat změnu pracovní situace zaměstnaných osob jako něco, co může souviset s péčí, nikoli automaticky s motivací nebo pracovním výkonem,
- umožnit včasnou komunikaci o možnostech úpravy práce, pokud se životní situace zaměstnaných osob změní.

Když flexibilita umožní zůstat profesně aktivní

„Jako vědecká pracovnice se dlouhodobě specializuji na paleoekologii. Tato disciplína zahrnuje především mikroskopickou analýzu vzorků, zpracování dat a psaní odborných publikací, což přirozeně umožňuje práci v režimu home-office, mimo laboratoř a kancelář. Možnost flexibilní práce a práce z domova jsem začala ve větší míře využívat po narození dvojčat, z nichž jedno má těžké kombinované postižení. Flexibilní pracovní model je pro mě klíčový, jelikož se kromě dvojčat starám i o staršího syna s vývojovou dysfázií.“



Co si z toho odnést?

Flexibilita a práce z domova mohou pečujícímu umožnit zůstat v oboru i při náročné péči. Klíčové je posuzovat možnosti s ohledem na konkrétní pozici.

Z toho vyplývá:

- posuzovat možnosti flexibility **s ohledem na konkrétní pracovní pozici a její náplň**,
- kde je to možné, kombinovat práci na dálku s přítomností na pracovišti,
- vnímat flexibilitu jako nástroj, který může pomoci **udržet zkušeného člověka v práci**,
- otevřeně se zaměstnancem či zaměstnankyní hledat takové nastavení, které odpovídá dané situaci i možnostem organizace.

2. Kdo je pečující osoba a jaké situace může prožívat

Pečující zaměstnanec nebo zaměstnankyně je osoba, která vedle práce pravidelně pomáhá blízké osobě, která se bez podpory druhých neobejde – ať už kvůli věku, nemoci, zdravotnímu znevýhodnění nebo jiné náročné životní situaci. Ve veřejné debatě se péče často spojuje hlavně s rodičovstvím, ve skutečnosti ale jde o mnohem širší téma.

Neformální pečující mohou pečovat o:



dítě se speciálními potřebami



partnera nebo partnerku



rodiče



prarodiče



jiného člena rodiny



blízkého mimo rodinu

Genderová nerovnováha v číslech

Pečující osobou tak může být kdokoliv, bez ohledu na věk, pracovní pozici nebo fázi kariéry. V praxi je rozložení nerovnoměrné – v ČR tvoří ženy asi 60 % pečujících,[1] podobně jako v zemích OECD, kde ženy odpracují více než 70 % všech hodin intenzivní neformální péče.[5]

60 % pečujících v ČR jsou **ženy**.[1]

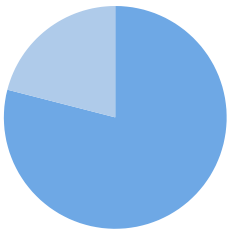


70 % **hodin intenzivní** neformální péče v zemích OECD **odpracují ženy**.[5]

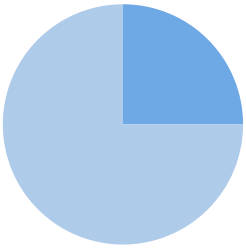


Není to jen dočasná epizoda

Z hlediska zaměstnanecké podpory je důležité rozlišovat neformální péči na krátkodobou a dlouhodobou. Péče se liší intenzitou i vývojem v čase – někdo pomáhá pár hodin týdně, jiný zajišťuje každodenní podporu. Z krátkodobé pomoci se může snadno stát dlouhodobá péče, případně se její náročnost může zvyšovat nebo snižovat podle zdravotního stavu opečovávané osoby a dostupnosti další podpory. Čeští pečující přitom často zůstávají v roli mnoho let: 79 % pečuje déle než 10 let a 25 % z nich dokonce déle než 30 let.[2] Nejde tedy o dočasnou životní epizodu, ale o dlouhodobě trvající součást života.



79 %
pečuje déle než 10 let



25 %
pečuje déle než 30 let

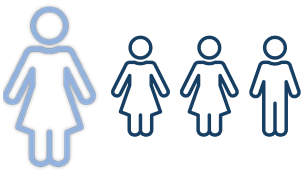
Dvě generace najednou

Specifickou zátěž zažívá tzv. **sendvičová generace**, která současně pečuje o děti i stárnoucí rodiče. V takovém případě se kumuluje více rolí najednou a roste časová, psychická i organizační zátěž.



Právě věková skupina **50 až 64 let**, kde se sendvičová péče nejčastěji objevuje, nese podle zahraničních dat i **nejvyšší riziko odchodu ze zaměstnání kvůli péči**.[3]

Zásadní roli hraje i to, zda člověk může péči s někým sdílet (s partnerkou či partnerem, rodinou nebo s využitím profesionálních služeb), nebo na ni zůstává sám. Tento faktor výrazně ovlivňuje jak pracovní zapojení, tak míru dlouhodobého zatížení. **25 % pečujících uvádí, že pečují sami**, přičemž **dvakrát častěji jsou to ženy** než muži.[1] Tito lidé nemají možnost si od péče, byť krátkodobě, odpočinout, což zvyšuje riziko dlouhodobého přetížení.



1 ze 4

pečujících pečuje bez další pomoci.[1]

Péče bývá v práci téměř neviditelná

Řada lidí se za pečující ani nepovažuje, o podporu nežádá nebo o své situaci nemluví ze strachu z nepochopení, stigmatizace nebo zpochybnění profesionality. To platí i pro vedoucí a seniornější pozice, u kterých se automaticky očekává vysoká dostupnost a flexibilita.

Vedle praktické a časové náročnosti má péče také silnou emoční náročnost. Pečující osoby často řeší obavy o zdravotní stav blízkého člověka, pocit odpovědnosti, nejistotu, dlouhodobý stres nebo nutnost opakovaně koordinovat zdravotní, sociální, školské či jiné služby. U rodin pečujících o děti se specifickými potřebami může být tato koordinace zvlášť náročná a časově zatěžující.

Řada pečujících osob navíc zůstává mimo systém podpory nebo o pomoc aktivně nežádá. Někteří lidé nemají dostatek informací o dostupné podpoře, jiní svou situaci dlouhodobě zvládají sami nebo nepovažují svou roli za „péči“. Zaměstnavatel tak často nemusí vědět, že člověk v pracovním kolektivu dlouhodobě kombinuje práci s péčí o blízkou osobu.

Možná je to váš nejzkušenější kolega či kolegyně

Pro zaměstnavatele je proto důležité chápat neformální péči jako běžnou, ale často neviditelnou součást života zaměstnanců a zaměstnankyň. Pečující osoba nemusí být „někdo mimo organizaci“. Často jde o zkušeného pracovníka nebo pracovnici, kteří se snaží dlouhodobě sladit pracovní povinnosti s odpovědností za blízkého člověka.

Pečující osoba nemusí být někdo mimo organizaci.
Často jde o vašeho zkušeného kolegu nebo kolegyni.

Ze zkušeností pečujících

Když podpora umožní zůstat v práci, která má smysl

Péči o děti i chod domácnosti si rovnoměrně dělíme s manželem, který jako IT administrátor pracuje převážně z domova a plnohodnotně se zapojuje do každodenních povinností. Díky podpoře zaměstnavatele, vedoucího oddělení a rodiny mohu pokračovat v oboru, který mě hluboce naplňuje. Práce je pro mě zároveň důležitou formou psychohygieny a mentálního odpočinku v náročné rodinné situaci.

Co tato zkušenost ukazuje



Možnost pokračovat v práci může být pro pečujícího člověka důležitou součástí zvládání náročné životní situace. Práce zde není vnímána pouze jako zdroj příjmu. Představuje také prostor pro profesní uplatnění, udržení profesních vazeb, vlastní identitu a činnost, která člověku přináší smysl a psychickou oporu.

Současně je z příběhu patrné, že sladění práce a péče není založeno na jediném opatření. Roli zde hraje **kombinace podpory zaměstnavatele, vstřícnosti vedení, zapojení partnera, partnerky a rodinného zázemí**. Právě možnost rozdělit jednotlivé povinnosti mezi více lidí může rozhodovat o tom, zda zaměstnaná osoba dokáže svou práci dlouhodobě udržet.

Proč je podpora zaměstnavatele důležitá

- zůstat profesně aktivní i v období zvýšené rodinné zátěže,
- udržet si kontakt s oborem, kolegy a pracovním prostředím,
- zachovat si profesní identitu a pocit smysluplnosti,
- lépe reagovat na změny v rodinné situaci,
- kombinovat pracovní a pečující povinnosti podle aktuálních potřeb,
- snížit riziko, že jediným řešením bude omezení nebo opuštění zaměstnání.

Co si z toho můžeme odnést

1. Flexibilita nemusí znamenat menší pracovní nasazení.

Pokud pracovní pozice umožňuje flexibilní nastavení, může zaměstnané osobě pomoci práci dlouhodobě udržet.

2. Důležitý je také přístup přímého vedoucího.

Formální možnosti samy o sobě nemusí stačit. Významnou roli má otevřená komunikace a ochota hledat praktické řešení konkrétní situace.

3. Podpora nemusí znamenat jedno konkrétní opatření.

Pro pečující může být důležitá kombinace flexibility práce, podpory vedení a možnosti domluvit se na praktickém fungování týmu.

4. Práce může být součástí řešení, nikoli pouze další povinností.

Možnost pokračovat v práci, která člověka naplňuje, může podle této zkušenosti představovat také **zdroj psychické stability a mentálního odpočinku**.

3. Jak rozpoznat pečující osobu

Péče o blízkého člověka nemusí být na pracovišti na první pohled vidět – řada pečujících osob svou situaci otevřeně nesdílí.

Zaměstnavatel proto často neví, že někdo v jeho organizaci krátkodobě nebo dlouhodobě kombinuje práci s péčí, ale některé projevy mohou zvýšenou zátěž naznačovat.



6 signálů, kterých si všímat

- Častější potřeba flexibility nebo změn pracovní doby.
- Častější řešení nenadálých situací.
- Omezení dostupnosti mimo pracovní dobu.
- Omezení zájmu o kariérní růst nebo další pracovní zátěž.
- Zvýšená únava nebo dlouhodobé přetížení.
- Snaha o snížení úvazku nebo náhlé zvažování odchodu z organizace.

Ne každý, kdo působí unaveně nebo méně dostupně, pečuje o blízkého. Tyto signály ale mohou být vodítkem k citlivému rozhovoru.

Proč jsou tyto signály tak časté?

Tyto signály nejsou jen teoretickou konstrukcí. Podle českých dat se pečující osoby často potýkají s vysokou zátěží, což se v jejich pracovním životě logicky odráží.

Tyto signály ale automaticky neznamenají, že člověk pečuje o blízkou osobu, mohou souviset i s jinou životní situací, a je proto důležité vyhnout se domněnkám a „diagnostikování“ bez otevřeného rozhovoru.

Řada pečujících osob o své situaci **nemluví ze strachu z nepochopení, stigmatizace nebo zpochybnění profesionality** – nechtějí být vnímáni jako „problémoví“ nebo zatěžovat kolektiv. Tento strach je dlouhodobě zdokumentovaným jevem i v zahraničním výzkumu, kde pečující opakovaně uváděli obavu přiznat svou roli kvůli riziku stigmatizace na pracovišti.[3]

74 % pečujících vnímá svou roli jako **psychicky vyčerpávající**

70 % vnímá svou roli jako **fyzicky vyčerpávající**

78 % se kvůli péči **nemůže volně vzdálit nebo cestovat**

72 % **nemá čas na sebe**

62 % **nemá čas na vlastní rodinu**[2]

Když bezpečné prostředí chybí

Pokud zaměstnavatel nevytváří sdílné a komunikativní prostředí, ve kterém je možné o své situaci bezpečně mluvit, zůstávají skutečné důvody omezené pracovní kapacity, odmítání odpovědnosti nebo odchodu ze zaměstnání skryté.[1]

4 %
změní zaměstnavatele

11 %
sníží úvazek v zaměstnání nebo omezí podnikání

12 %
odejde ze zaměstnání nebo přestane podnikat

5 zásad citlivé komunikace

Důležitou roli proto hraje způsob komunikace vedoucích a HR. Cílem není získávat detailní informace o soukromí, ale vytvářet prostor pro rozhovor o pracovních potřebách a možnostech podpory.



Vést rozhovor citlivě a bez nátlaku.



Nevycházet z předpokladů ani stereotypů.



Zaměřit se na pracovní dopady, ne na osobní detaily.



Respektovat hranice.



Nabízet podporu bez tlaku na sdílení.

Podpora vs. invazivní přístup

Rozdíl mezi podporou a invazivním přístupem je zásadní. Podpora znamená nabídnout bezpečný prostor a hledat řešení společně. Invazivní přístup naopak může spočívat v naléhání na sdílení citlivých informací, zpochybňování situace nebo v nucení zaměstnance nebo zaměstnankyně svou potřebu „obhajovat“.

Podpora	Invazivní přístup
✓ vytváří prostor pro rozhovor	✗ vyžaduje osobní detaily
✓ zaměřuje se na pracovní potřeby a možnosti	✗ naléhá na sdílení
✓ respektuje hranice	✗ zpochybňuje situaci
✓ nabízí možnosti podpory a flexibility	✗ vytváří tlak na vysvětlování
✓ nehledá diagnózu, ale řešení	✗ předpokládá příčiny bez rozhovoru

Bezpečné prostředí nevzniká jedním rozhovorem

Bezpečné prostředí nevzniká jedním rozhovorem, ale dlouhodobou firemní kulturou – otevřenou komunikací, předvídatelností, důvěrou, jasně nastavenou flexibilitou a podporou. Čím férověji organizace k podobným situacím přistupuje, tím je větší pravděpodobnost, že zaměstnané osoby svou situaci otevřou včas a budou společně se zaměstnavatelem hledat udržitelné řešení.

ČSOB

ČSOB nabízí zaměstnancům a zaměstnankyním širokou škálu podpory v oblasti slaďování pracovních, rodinných a pečovatelských povinností. Nabídka vychází z individuálních potřeb zaměstnaných osob a je součástí dlouhodobého přístupu společnosti k diverzitě, inkluzi a wellbeingu.

Hlavní oblasti podpory

Úprava pracovní doby a místa práce

- úprava pracovní doby podle pozice a konkrétní situace
- zkrácený úvazek
- práce z domova až 40 % odpracované doby v měsíci

Psychologická podpora a lékařská péče

- až 6 konzultací ročně zdarma na osobní, rodinné, pracovní i pečovatelské téma
- zdarma služba uLékaře, s dostupností specialistů, hlídání prevence apod. a kterou mohou využívat i pro své blízké

Vzdělávání a informace

- pravidelné vzdělávací aktivity zaměřené na péči, zvládání náročných situací a prevenci přetížení
- například spolupráce s organizací Sue Ryder – informace o stárnutí, péči o seniory a demenci

Specifická podpora pro vybrané skupiny

55+ Speciální podmínky pro osoby v předdůchodovém věku

- poloviční úvazek za 75 % mzdy (v retailové síti)
- speciální wellness volno
- vzdělávací aktivity a kulturní akce

Osoby se zdravotním omezením

- příspěvek navíc ve formě bodů do cafeterie, který lze čerpat dle individuálních potřeb
- 2 dny volna navíc
- individuální opatření podle potřeby (volno na vyšetření, úprava podmínek, home office)

Institucionální zastřešení

Flexibilita je součástí širšího přístupu firmy k diverzitě a wellbeingu, ne izolovaný program.

Když máte malé děti, může se zdát, že veškerý váš čas patří jim a že s jejich dospíváním bude vše jednodušší. Do určité míry to tak skutečně je. Pokud ale máme štěstí a rodiče jsou součástí vašeho života i ve vyšším věku, přichází další etapa, kdy je potřeba věnovat čas a péči jim. Zatímco dříve jsme byli odkázáni na jejich pomoc my, časem se role přirozeně obrací.
O to více si vážím podpory a pochopení, které v tomto směru nacházím v bance. Moji rodiče stárnou, žijí v domě asi 80 kilometrů ode mě, a ne všechny záležitosti už mohou zvládat zcela samostatně. Občas proto potřebuji využít více práce z domova, než je běžné, nebo neplánovaně odjet mimo Prahu, přestože jsem měla být v kanceláři.
Velmi si cením důvěry svého manažera, který mou situaci zná a ví, že své pracovní povinnosti plním bez ohledu na to, odkud právě pracuji. Díky této flexibilitě se mohu postarat o rodiče v okamžicích, kdy mě potřebují, aniž bych měla obavy o svou práci. Taková podpora není samozřejmostí, ale umožňuje mi skloubit pracovní i osobní odpovědnosti způsobem, který je dlouhodobě udržitelný.
Kdo se někdy ocitl v podobné situaci, dobře ví, jak důležitá je vzájemná důvěra, vstřícnost a pochopení.

4. Jak o tématu mluvit: role vedení, HR a managementu

Péče o blízkého bývá v pracovním prostředí vnímána jako soukromé téma, o kterém se nemluví otevřeně. Řada pečujících se obává, že budou po sdílení své situace působit méně výkonně nebo spolehlivě. Způsob, jakým o tématu mluví organizace, přitom výrazně ovlivňuje, zda lidé svou situaci sdílejí otevřeně a včas a je možné hledat udržitelné řešení.

Způsob, jakým organizace o tématu mluví, rozhoduje o tom, zda lidé svou situaci sdílejí včas.

Co se stane bez edukace managementu

Klíčovou roli tu hraje vedení, HR i management. Pokud organizace staví kulturu na vysoké dostupnosti, nepřetržitém výkonu a neformálním očekávání „maximální flexibility", mohou pečující nabýt dojmu, že péče je překážkou kariéry a musí ji skrývat. Tam, kde management téma nechápe, se to projevuje konkrétně – lidé v týmu ani vedoucí nerozumí roli pečujících, zadržují jim kariérní příležitosti a pečující se pak sami často cítí provinile za to, že svou roli vůbec potřebují řešit.[3]

1. Management téma nechápe.
2. Nerozumí roli pečujících.
3. Pečující se cítí provinile.

4 úkoly pro vedení

Úkolem vedení není řešit soukromý život lidí v organizaci, ale vytvářet podmínky pro udržitelné pracovní fungování.

- budovat psychologicky bezpečné prostředí
- podporovat otevřenou komunikaci
- nastavovat transparentní pravidla flexibility
- vést management k citlivému přístupu

Co je psychologické bezpečí?

Psychologické bezpečí znamená, že lidé nemají obavu mluvit o své situaci, hledat vhodné pracovní nastavení nebo požádat o podporu bez obavy ze stigmatizace či dopadu na kariéru.

Na co dbát v citlivém rozhovoru

Zásadní je proto edukace managementu – vedoucí bývají první, kdo se o situaci pečující osoby dozví, a měli by umět:



vést citlivý rozhovor bez stereotypů



respektovat hranice člověka



zaměřovat se na pracovní dopady situace



hledat řešení funkční pro obě strany

Paternalismus vs. podpora

Zároveň je důležité vyhnout se paternalismu – přístupu, kdy nadřízená osoba rozhoduje za druhého člověka s přesvědčením, že sama nejlépe ví, co je pro něj dobré. Cílem není pečující litovat nebo automaticky předpokládat nižší výkon, ale nastavit podmínky pro sladění práce a péče podle konkrétní situace.

PODPORA	PATERNALISMUS
✓ Nabídnout prostor k rozhovoru.	✗ Rozhodovat za druhého člověka.
✓ Respektovat individuální situaci.	✗ Litovat pečující osobu.
✓ Nastavit řešení podle konkrétních potřeb.	✗ Automaticky předpokládat nižší výkon.
✓ Vnímat pečující osobu jako plnohodnotnou součást týmu.	✗ Vytvářet tlak na obhajování potřeb.

2 typy stereotypů, na které si dát pozor

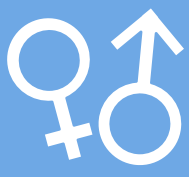
Stejně tak je třeba citlivě pracovat se stereotypy, které péči automaticky spojují se ženami nebo nižší dostupností – takové předpoklady mohou vést k nerovnému zacházení nebo k tomu, že lidé svou situaci raději vůbec nekomunikují. Nerovnost se přitom netýká jen genderu, ale i typu pozice: zahraniční data ukazují, že vysoce kvalifikované a manažerské pozice bývají k flexibilitě vstřícnější, zatímco u nízko kvalifikovaných a rutinních pozic má péče na zaměstnání výrazně větší dopad.[3]

Organizace by proto měla dbát na to, aby podpora pečujících nebyla dostupná jen osobám na určitých úrovních organizační struktury.

GENDEROVÝ STEREOTYP

Péče = záležitost žen

Péče se může týkat kohokoliv bez ohledu na pohlaví.



STEREOTYP DLE POZICE

Péče = nižší dostupnost u určitých pozic

Vysoce kvalifikované a manažerské pozice bývají k flexibilitě vstřícnější, zatímco u nízko kvalifikovaných a rutinních pozic má péče na zaměstnání výrazně větší dopad.

Jak komunikovat flexibilitu k týmu

Důležité je i to, jak se téma komunikuje uvnitř pracovního kolektivu. Péče by neměla působit jako individuální úleva nebo neoprávněné zvýhodnění, ale jako součást dlouhodobě udržitelného pracovního nastavení, které se v různých životních obdobích může týkat kohokoliv.

Při komunikaci směrem k týmům pomáhá:

1. vysvětlovat principy flexibility transparentně a férově
2. podporovat vzájemný respekt
3. zdůrazňovat, že potřeba flexibility se může v různých obdobích života týkat kohokoli
4. vytvářet prostředí, ve kterém není péče stigmatizována

Rozhoduje dlouhodobá kultura firmy

Téma je vhodné zasadit i do širšího rámce udržitelnosti práce, stability týmů, odpovědného zaměstnavatele a dlouhodobé konkurenceschopnosti organizace. Podpora pečujících není jen benefit pro jednotlivce, ale součást přístupu k wellbeingu a zaměstnatelnosti.

udržitelnost práce | stabilita týmu | odpovědný zaměstnavatel | dlouhodobá konkurenceschopnost



Ambasadorky a ambasadoři péče

V organizacích může pomoci i role ambasadora či ambasadorky péče. Jde o osobu, která pomáhá téma neformální péče otevírat, zvyšovat povědomí o možnostech podpory a propojovat lidi v organizaci s dalšími lidmi nebo službami, které jim mohou pomoci.

Nakonec ale rozhoduje dlouhodobá kultura firmy: pokud lidé vidí, že vedení k tématu přistupuje citlivě a férově, je mnohem pravděpodobnější, že svou situaci budou komunikovat včas a podaří se najít řešení, která podpoří jak zaměstnance a zaměstnankyně, tak fungování organizace.

Budujte prostředí, ve kterém je péče přirozenou součástí pracovního života.

Středočeský kraj

Středočeský kraj

Když je podpora pečujících součástí personální politiky.

Podpora neformálně pečujících nemusí být pouze tématem soukromých firem. Krajský úřad Středočeského kraje ukazuje, že systematickou podporu lze nastavit také ve veřejné správě. Péče o blízkého člověka zde není řešena jen individuálně v okamžiku, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně požádá o pomoc, ale prostřednictvím širšího systému opatření, informací a podpory.

Úprava pracovní doby a místa práce

- home office až 4 dny v týdnu
- dočasná úprava pracovní doby podle aktuální potřeby

Finanční pomoc

- mimořádná sociální výpomoc – dar nebo zápůjčka až 20 000 Kč, jednoduché vyřízení

Ucelená podpora pro pečující

- interní příručka pro neformálně pečující s konkrétním postupem, co řešit před péčí, při jejím zahájení a při změně situace
- podpora záměru přímo od vedení úřadu

Volno na péči

- až 10 dnů neplaceného volna v kalendářním roku
- 5 dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy při péči o blízkou osobu na doporučení lékaře, volno lze čerpat i po jednotlivých dnech
- placené volno na doprovod k lékaři po dobu, kterou to reálně vyžaduje

Poradenství

- personální odbor a síť ambasadorek a ambasadorů neformální péče přímo v úřadu, na které se lze obrátit

Ze zkušenosti pečujících

Jedna z našich zaměstnankyň se dozvěděla o závažné onkologické diagnóze svého otce a rozhodla se mu poskytovat osobní péči. Obrátila se na nás s žádostí o maximální možnou flexibilitu, abychom společně našli řešení, jak péči skloubit s prací.

Kromě **úpravy pracovní doby** jsme jí poskytovali i **psychosociální podporu formou pravidelných rozhovorů** a pomohli jí **zorientovat se v praktických záležitostech**, například jsme jí zprostředkovali informace **o kurzech paliativní péče** pro blízké osoby.

Po třech měsících otec v kruhu rodiny zemřel. Zaměstnankyně tak díky poskytnuté flexibilitě a podpoře mohla toto náročné období prožít po jeho boku a věnovat mu v posledních měsících jeho života potřebnou péči a pozornost.

5. Jak nastavit podporu pečujících v organizaci

Podpora pečujících by neměla stát pouze na individuální vstřícnosti konkrétních vedoucích nebo na neformálních dohodách. Pokud je podpora závislá jenom na osobním přístupu jednotlivých osob v managementu, vzniká prostředí nerovnosti a nejistoty, kdy lidé mají pocit, že je dostupná jen ”pro vyvolené” a musí o ni individuálně bojovat.

Jasná pravidla

Funkční podpora proto vyžaduje jasně nastavená, předvídatelná a férová pravidla, která pečujícím i managementu usnadňují orientaci v dostupných možnostech podpory. Transparentní pravidla pomáhají těmto situacím předcházet a zároveň posilují důvěru uvnitř organizace.

Podpora může mít mnoho podob a měla by vycházet z konkrétní situace člověka i možností organizace – v praxi se často osvědčuje kombinace více opatření současně.

Jasná, předvídatelná pravidla pro všechny	Podpora 'pro vyvolené'
✓ Srozumitelná pravidla a postupy.	✗ Závisí na osobním přístupu vedoucího.
✓ Férový přístup pro všechny.	✗ Nejistota a nerovnost mezi lidmi v organizaci.
✓ Větší jistota, důvěra a otevřená komunikace v organizaci	✗ Je nutné o ni individuálně bojovat.

Možnosti podpory

Flexibilitou se v této metodice rozumějí úpravy pracovních podmínek, které pomáhají sladit práci s péčí. Některé z nich upravuje zákoník práce, jiné může zaměstnavatel nabídnout nad jeho rámec.

7 nástrojů dle zákoníku práce

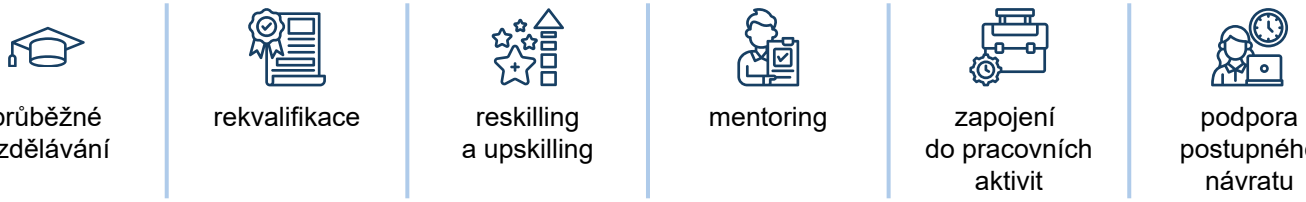
1	Pružná pracovní doba.
2	Práce na dálku nebo hybridní režim.
3	Individuální úprava pracovních podmínek.
4	Sdílené pracovní pozice.
5	Dočasné omezení pracovní zátěže.
6	Změna organizace práce.
7	Možnost postupného návratu po období intenzivní péče.

6 dalších forem podpory nad rámec zákona

1	Interní metodiky a doporučení pro management.
2	Školení vedoucích osob.
3	Wellbeing programy.
4	Psychologická podpora.
5	Informační a poradenské služby.
6	Interní programy zaměřené na slaďování práce a péče.

Jak udržet kontakt s prací

Důležité je také udržet dlouhodobý kontakt s pracovním prostředím u lidí, kteří kvůli intenzivní péči dočasně omezují zapojení. Pomoci může průběžné vzdělávání, rekvalifikace, reskilling a upskilling, mentoring, zapojování do vybraných pracovních aktivit nebo podpora postupného návratu.



Kariérní kontinuita je klíčová hlavně proto, aby období péče automaticky nevedlo k profesní stagnaci nebo úplnému vypadnutí z trhu práce.

Téma tak může být přirozenou součástí širších **firemních aktivit v oblasti diverzity, wellbeingu, CSR nebo odpovědného přístupu** k lidem v organizaci.

Při nastavování podpory je třeba mít na paměti, že **potřeby pečujících se výrazně liší a neexistuje jedno univerzální řešení** – někdo potřebuje jen krátkodobou flexibilitu, jiný dlouhodobější úpravu podmínek nebo podporu při návratu do práce po období intenzivní péče. Klíčová je proto otevřená komunikace, individuální přístup a průběžné vyhodnocování, zda nastavená opatření skutečně fungují.

Malá opatření mohou mít velký dopad

V praxi se zároveň ukazuje, že i menší opatření mohou mít významný dopad. Ne vždy je nutné zavádět rozsáhlé programy nebo finančně náročné benefity. Často pomáhá už větší předvídatelnost, možnost otevřeně komunikovat situaci nebo jasně nastavená pravidla flexibility a podpory.

> *Nemusí jít o rozsáhlé programy – často stačí předvídatelnost a otevřená komunikace.*

Ze zkušenosti pečujících

> *Manžel by se samozřejmě taky chtěl pracovně někam posunout a nemůže, protože je omezený, že nemůže toho věnovat tolik. Jsme vůbec rádi, že má práci, kde si může brát hodně home office nebo si to dodělat v noci, protože bez toho by to taky nešlo.*[4]

- **Práce z domova může být zásadní oporou** při kombinování práce a intenzivní péče.
- **Flexibilita umožňuje přizpůsobit pracovní režim aktuální situaci** pečující osoby.
- I při péči může být důležité **udržet si pracovní místo a kontakt s pracovním prostředím**.

> *Když byly mé druhé dceři, která má těžké kombinované postižení (IV. stupeň závislosti), tři roky, byla mi po domluvě se zaměstnavatelem nabídnuta jiná pracovní pozice. Tato práce mi umožnila pracovat na zkrácený úvazek, převážně z domova, s flexibilní pracovní dobou. Ve dnech, kdy bylo nutné být na pracovišti osobně, mi s péčí o dceru pomáhala rodina (manžel a babičky), případně dcera navštěvovala mateřskou školu.*

- **Individuální domluva se zaměstnavatelem může otevřít nové možnosti**, pokud původní pracovní nastavení nevyhovuje.
- **Změna pracovní pozice, zkrácený úvazek a flexibilní pracovní doba** mohou umožnit pokračovat v zaměstnání i při náročné péči.
- **Pracovní podporu může doplňovat pomoc rodiny a dalších lidí v okolí.**



Městský úřad Rožnov pod Radhoštěm

Flexibilita podle konkrétní situace.

Městský úřad (MÚ) Rožnov pod Radhoštěm ukazuje, že podpora pečujících osob nemusí stát na jednom opatření. Důležitá je kombinace různých možností, které lze přizpůsobit konkrétní pracovní pozici i situaci konkrétního člověka – od flexibility pracovní doby a místa výkonu práce přes podporu při návratu do zaměstnání až po dostupné poradenství.

Příkladem je přístup, který kombinuje jasně nastavená pravidla s individuálním posouzením každé situace. Cílem je hledat takové řešení, které umožní člověku lépe sladit práci s péčí a současně zohlední potřeby a možnosti organizace.

Úprava pracovní doby a místa práce

- pružná pracovní doba s rozšířeným časovým rozpětím
- práce z domova u pozic, kde to charakter práce umožňuje
- zkrácený úvazek
- sdílené pracovní místo (jednu pozici sdílí dva lidé)

Poradenství pro pečující

- kontaktní osobou je personalistka MÚ, poskytující základní informace, poradenství a kontakty na organizace, které se danou problematikou zabývají

Podpora při mateřské, otcovské a rodičovské dovolené

- pravidelná setkání 2–3× ročně s informacemi o dění na pracovišti
- podpora při návratu zpět do zaměstnání (informace o možnostech zapojení, e-learning, firemní akce zaměřené na budování týmu)

Individuální přístup

- nastavení flexibility podle konkrétní pozice tak, aby vyhovovala konkrétnímu člověku i provozu úřadu
- jasně daná pravidla flexibility kombinovaná s individuálním posouzením každé situace

6. Jak pracovat s týmem a předcházet napětí na pracovišti

Podpora pečujících, včetně využívání flexibilních nástrojů uvedených v předchozí kapitole, může v pracovních kolektivech vyvolávat otázky férovosti rozdělení práce nebo dostupnosti jednotlivých opatření. Pokud o tématu organizace nekomunikuje otevřeně, mohou vznikat nedorozumění, napětí a pocit nerovného zacházení. Proto je důležité pracovat s tématem nejen individuálně, ale i na úrovni pracovního kolektivu a firemní kultury.

Flexibilita neznamená konflikt v týmu

Napětí na pracovišti obvykle nezpůsobuje samotná flexibilita, ale nejasná pravidla, nedostatek komunikace nebo pocit, že je podpora poskytována neférově. Pokud lidé nerozumí principům, podle kterých organizace flexibilitu umožňuje, může vznikat frustrace vůči těm, kdo ji využívají.

✕ MÝTUS

Flexibilita = konflikt v týmu



REALITA

Napětí obvykle vzniká kvůli nejasným pravidlům, nedostatku komunikace nebo pocitu neférovosti.

Co pomáhá snížit napětí v týmu

Pomáhá proto vysvětlovat principy transparentně, podporovat vzájemný respekt, vytvářet předvídatelná pravidla a zdůrazňovat, že potřeba flexibility se v různých životních obdobích může týkat kohokoliv.

Transparentnost

Otevřená komunikace o principech a pravidlech.

Respekt

Ohleduplnost a pochopení různých životních situací.

Předvídatelná pravidla

Jasně nastavené procesy a kritéria.

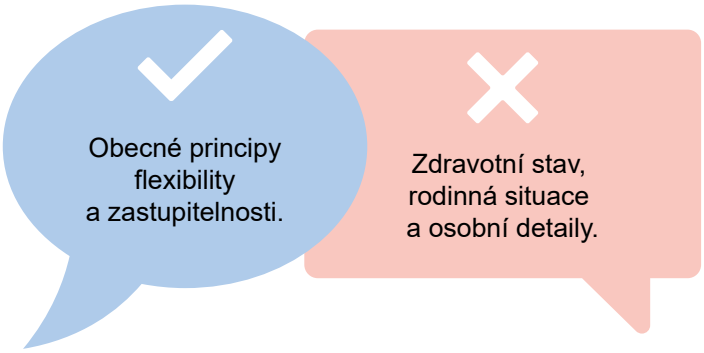
Může se týkat kohokoliv

Potřeba flexibility se může v životě týkat každého.

Férovost neznamená stejné podmínky pro všechny. Znamená nastavení, které lidem umožní dlouhodobě zvládat práci i osobní život při zachování fungování týmu a organizace.

Co komunikovat týmu vs. co ne

Důležité je proto průběžně sledovat dopad na kolektiv a předcházet přetěžování ostatních. Zároveň je třeba respektovat soukromí pečujících osob – vedoucí ani HR nemají sdílet citlivé informace o zdravotním stavu nebo rodinné situaci; týmu stačí komunikovat obecné principy fungování flexibility a vzájemné zastupitelnosti, ne osobní detaily.



Zásadní je i to, jak organizace přistupuje k výkonu a kariérnímu růstu pečujících osob. Pokud je využívání flexibility automaticky spojováno s nižšími ambicemi, výkonem nebo spolehlivostí, může to vést k vytlačování těchto lidí z rozvojových příležitostí, projektů či vedoucích pozic.
Podpora pečujících osob by proto neměla vést k jejich dlouhodobé kariérní stagnaci nebo nepřímému „trestání“ za potřebu flexibility.

Vyhodnocujte průběžně přístup pečujících k těmto 5 oblastem:

1	k rozvojovým příležitostem,	☐
2	ke vzdělávání,	☐
3	ke kariérnímu růstu,	☐
4	k důležitým projektům,	☐
5	i k běžné týmové komunikaci.	☐

Koho všeho se flexibilita může týkat

Flexibilita by zároveň neměla být vnímána jen jako téma pečujících osob. Potřeba flexibility se může v různých obdobích života týkat širokého spektra zaměstnanců a zaměstnankyň.

- lidé se zdravotními obtížemi
- návrat z dlouhodobé nemoci
- studující
- lidé v náročné životní situaci
- péče o vlastní duševní zdraví

Flexibilitu komunikujte jako běžnou součást práce, ne výjimku pro určitou skupinu.
Pečující zaměstnanci a zaměstnankyně musí mít stejné příležitosti k rozvoji jako ostatní.

Ze zkušeností pečujících

Flexibilní pracovní podmínky mohou pečujícím významně pomoci, zároveň ale mohou v týmu vyvolávat otázky o férovosti a rozdělení práce. **Napětí přitom často nevzniká kvůli samotné flexibilitě, ale kvůli nejasným pravidlům, nedostatku komunikace nebo pocitu, že pro různé lidi platí různá pravidla.** Důležitá je proto otevřená komunikace, předvídatelné nastavení podpory a respekt k různým životním situacím lidí v organizaci.

Když jedno řešení nestačí

Moje zaměstnání umožňovalo v podstatě jen dvě možnosti – plný úvazek, nebo prakticky nic. Ani částečný úvazek by pro mě ale za současné situace nemusel být řešením. Nešlo totiž jen o počet pracovních hodin, ale především o nepředvídatelnost péče a o to, že jsem musela být podle aktuální situace k dispozici několika lidem najednou. Potřebovala bych proto větší flexibilitu a možnost domluvit se na pracovním režimu podle konkrétní situace.



Co si ze zkušenosti odnést

- **Flexibilita potřebuje více podob.** Samotný zkrácený úvazek nemusí řešit situaci člověka, jehož potřeby jsou proměnlivé.
- **Jasná pravidla by měla vytvářet prostor pro různé situace**, ne pouze určovat jednu nebo dvě pevné možnosti.
- **Individuální řešení neznamená libovůli.** Pokud jsou předem jasně stanovené principy, lze rozdílné potřeby lidí v organizaci řešit předvídatelně a férově.
- **Otevřená komunikace pomáhá hledat potřebné řešení.** Důležité je zjistit, co daný člověk skutečně potřebuje, a současně zohlednit fungování týmu.
- **Férovost neznamená stejné podmínky pro všechny.** Znamená transparentní pravidla a možnost přiměřeně reagovat na rozdílné životní situace.



7. Rekvalifikace, změna pozice a udržení pečujících osob v organizaci

Situace pečujících se v čase mění – někdo potřebuje pouze krátkodobě upravit pracovní podmínky, jiní se dostávají do období intenzivní péče, které dočasně omezí jejich pracovní možnosti nebo schopnost vykonávat dosavadní pracovní roli ve stejném rozsahu jako dříve.

Často je vhodnější hledat úpravu pracovní role, změnu pracovního zařazení nebo postupné přizpůsobení pracovních podmínek aktuální situaci pečující osoby.

Řešením nemusí být automaticky odchod z organizace.

Klíčová je otevřená komunikace a snaha najít řešení funkční pro pečující osobu i organizaci – každá situace je individuální a možnosti podpory se liší podle typu práce, intenzity péče i provozních možností zaměstnavatele.

Možnosti úpravy pozice

Jednou z možností může být změna pracovní pozice v rámci organizace nebo úprava pracovního zaměření tak, aby bylo možné lépe sladit pracovní povinnosti s péčí. V některých případech může být vhodné dočasné snížení pracovní zátěže, změna rozsahu odpovědnosti nebo přesun na jinou pracovní roli.



dočasné snížení zátěže



změna rozsahu odpovědnosti



přesun na jinou roli

Významnou roli může hrát také **interní mobilita** – tedy možnost přechodu na jinou pozici nebo do jiného týmu v rámci stejné organizace. Díky tomu je možné zachovat pracovní vztah, zkušenosti i znalost prostředí organizace, aniž by bylo nutné pracovní poměr ukončovat.



6 nástrojů rozvoje



rekvalifikace



upskilling



reskilling



průběžné vzdělávání



mentoring



rozvoj nových kompetencí

Tyto nástroje mohou pomoci zaměstnancům a zaměstnankyním udržet pracovní uplatnění i v situaci, kdy se jejich možnosti nebo pracovní preference v důsledku péče mění.

Co je de-skilling?

De-skilling znamená postupnou ztrátu kvalifikace, pracovních návyků a kontaktu s oborem během intenzivní péče.



> Pokud člověk zůstává dlouhodobě mimo pracovní prostředí bez možnosti rozvoje nebo bez kontaktu s organizací, jeho návrat bývá výrazně obtížnější.

Jak předcházet de-skillingu

Pomoci může **udržování kontaktu během období omezeného zapojení** – ať už **zapojováním do vybraných aktivit, účastí na vzdělávání, mentoringem, sdílením interních informací** nebo **možností postupného návratu**, který snižuje riziko přetížení a usnadňuje opětovné zapojení do pracovního procesu.

Vždy je ale třeba respektovat aktuální možnosti člověka a průběžně vyhodnocovat, zda nastavená podpora skutečně funguje.

Vyplatí se oběma stranám

Podpora kariérní kontinuity se vyplatí oběma stranám – pečujícím umožňuje zůstat v oboru, organizacím pomáhá udržet know-how, stabilitu týmů a kontinuitu práce, což bývá dlouhodobě výhodnější než opakované hledání a zaškolování nových lidí.

Pečující

Zůstává v oboru.

- Může uplatnit své zkušenosti a dovednosti.
- Udržuje kontakt s oborem.
- Snáze se vrací do plného pracovního procesu.

Organizace

Udrží know-how.

- Stabilita týmu.
- Kontinuita práce.
- Nižší náklady na nábor a zaškolování nových lidí.

Investice do lidí se vrací.
Udržením zkušených zaměstnanců a zaměstnankyň posilujete jak jejich životní stabilitu, tak i dlouhodobou stabilitu vaší organizace.

8. Business case: proč se zaměstnavateli vyplatí pečující osoby udržet

Podpora pečujících není pouze sociálním nebo hodnotovým tématem. Má přímý dopad na stabilitu organizace, fungování pracovních týmů i dlouhodobou konkurenceschopnost zaměstnavatele.

Kolik stojí odchod zkušeného člověka?

Odchod zkušeného zaměstnance nebo zaměstnankyně přitom představuje pro organizaci konkrétně vyčíslitelné náklady.

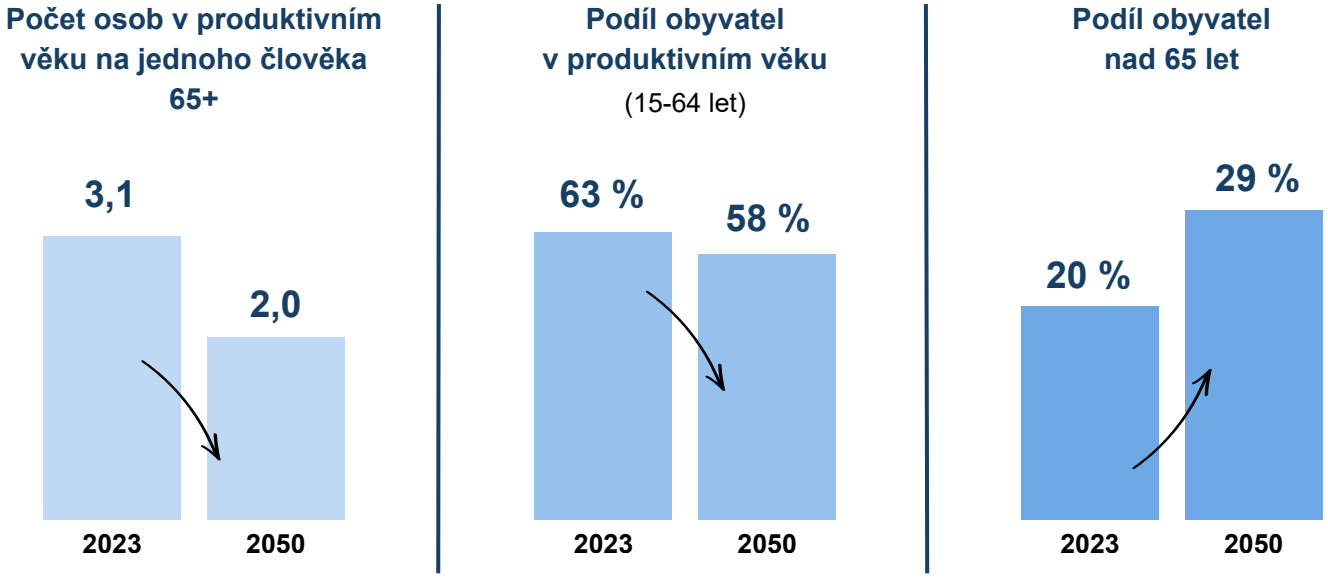
40-200 %
roční mzdy
náklady na nahrazení zaměstnance podle typu pozice[7]

6-9
měsíčních mezd
náklady na nalezení a zapracování náhrady[8]

8-12+
měsíců
do dosažení plné produktivity nově přijatého člověka[8]

Stárnutí populace ČR

Téma navíc získává na naléhavosti s postupujícím stárnutím populace ČR. Podle ČSÚ bude v dalších letech růst potřeba dlouhodobé péče, což zvyšuje význam podpory lidí, kteří kombinují práci s péčí o blízké.[9]



To v praxi znamená, že počet lidí, kteří budou muset kombinovat práci s péčí o stárnoucí rodiče nebo jiné blízké, bude v následujících letech dále růst, a organizace, které na to nebudou připravené, přijdou o čím dál větší část pracovní síly.

Dopad péče na zaměstnání v ČR

U pečujících osob přitom často nejde o nedostatek motivace pracovat, ale o to, že organizace nedokáže nabídnout podmínky pro sladění práce a péče – výsledkem bývá omezení zapojení, odchod, nebo úplné vypadnutí z trhu práce.[1]

5 %
urychlí odchod do předčasného důchodu

11 %
sníží úvazek v zaměstnání nebo omezí podnikání

12 %
odejde ze zaměstnání nebo přestane podnikat

29 hodin týdně
průměrná intenzita péče

50 hodin týdně
u osamělých pečujících

8 benefitů podpory pečujících

Podpora pečujících může organizacím přinášet řadu konkrétních benefitů:

1. vyšší stabilitu pracovních týmů
2. vyšší důvěru lidí v organizaci
3. nižší fluktuaci
4. vyšší angažovanost
5. udržení zkušených lidí a know-how
6. lepší employer branding
7. posílení obrazu odpovědného zaměstnavatele
8. konkurenceschopnost na trhu práce

Regionální rozdíly v dopadu péče na zaměstnanost

Že jde o efekt, který lze ovlivnit nastavením organizace, potvrzuje i mezinárodní srovnání: v zemích severní a střední Evropy se systémovou podporou je dopad péče na pravděpodobnost zaměstnání statisticky nevýznamný, zatímco na jihu a východě Evropy dosahuje propad téměř 25 procentních bodů.[6]

Severní a střední Evropa

Země s vyššími výdaji na dlouhodobou péči

Statisticky nevýznamný dopad
neformální péče na účast na trhu práce.

Jižní a východní Evropa

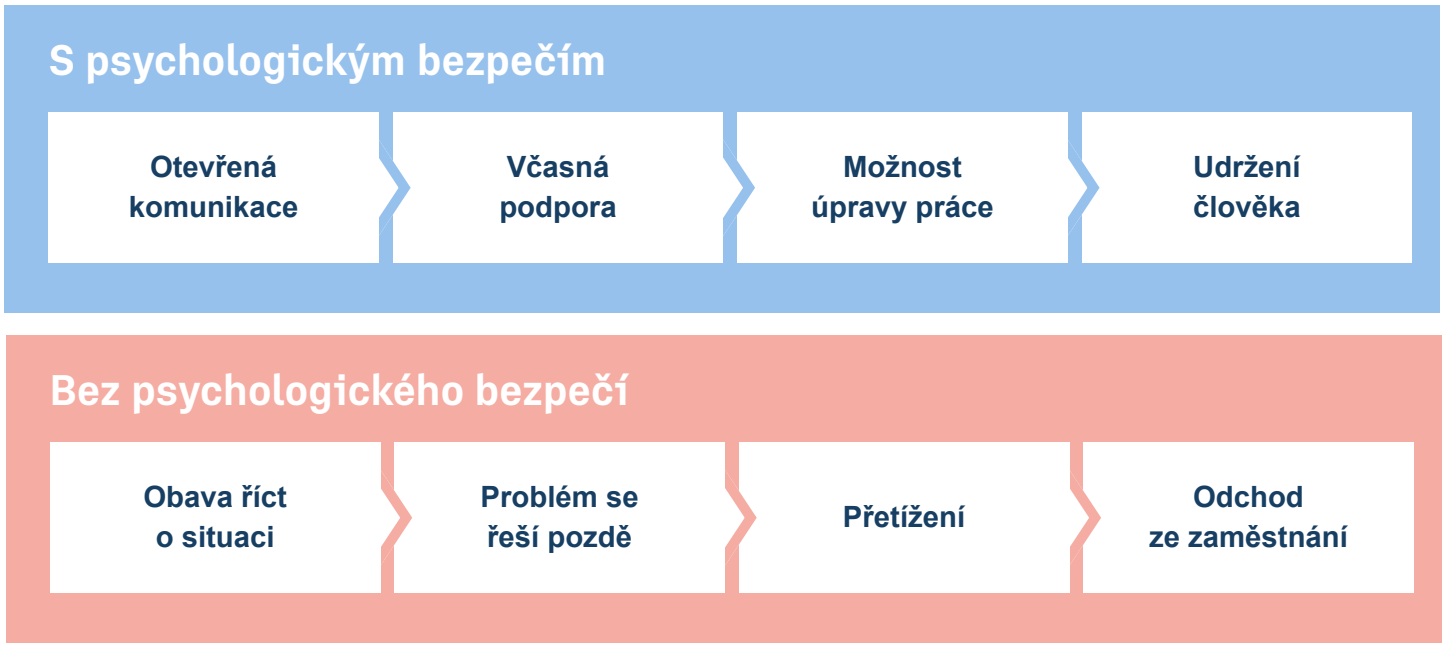
Země s nižšími výdaji na dlouhodobou péči

- 24,9 p. b.
odhadovaný pokles účasti na trhu práce u pečujících osob.

Rozdíl tedy nedělá samotná existence péče, ale to, jak dobře je na ni okolí (včetně zaměstnavatele) připraveno.

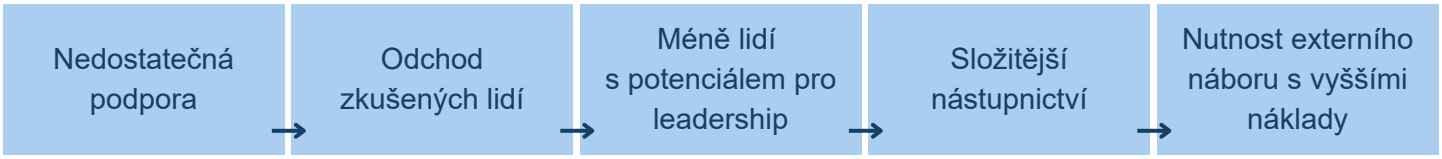
Rozhoduje i psychologické bezpečí

Pokud lidé mají obavu otevřeně komunikovat svou situaci nebo požádat o podporu, mohou problémy řešit až ve chvíli výrazného přetížení nebo rozhodnutí z organizace odejít.



Dopad na diverzitu a nástupnictví

Podpora pečujících osob souvisí také s diverzitou leadershipu a rovností příležitostí. Nedostatečná flexibilita a absence podpory mohou vést k tomu, že z organizací odcházejí zejména ženy ve středních a seniorních pozicích, které často nesou významnou část pečující zátěže. To má přímý dopad na plánování nástupnictví – organizace tak nepřicházejí jen o zkušené lidi obecně, ale konkrétně o lidi s potenciálem v budoucnu zastávat vedoucí pozice, které je pak nutné nahrazovat externě, s vyššími náklady i rizikem.



Podpora pečujících je investice, ne benefit

Vedle ekonomických a personálních argumentů hraje důležitou roli také osobní zkušenost vedení organizace a managementu. Téma péče se v různých obdobích života může dotknout prakticky kohokoliv. Schopnost organizace reagovat na tyto situace citlivě, předvídatelně a férově proto ovlivňuje nejen pracovní výkon, ale také důvěru, loajalitu a dlouhodobý vztah lidí k organizaci. Podpora pečujících by proto neměla být vnímána pouze jako individuální benefit, ale jako součást dlouhodobě udržitelného a odpovědného fungování organizace – a to i v čísly podložené, měřitelné podobě.

Podpora pečujících není individuální benefit.
Je to měřitelná investice do udržitelnosti organizace.

Ze zkušeností pečujících

Péče nemusí vždy znamenat okamžitý odchod ze zaměstnání. Možnosti pracovního zapojení se mohou v průběhu péče měnit podle její intenzity, věku a potřeb člověka, o kterého je pečováno, i podle vlastních možností pečující osoby. Příběhy ukazují, že podmínky pro postupné zapojení nebo setrvání v práci mohou hrát důležitou roli v tom, zda si organizace zkušeného člověka udrží.

Když už nejde zvládnout práci i péči současně

A právě energie je v mém věku zásadní téma. Ve dvaašedesáti letech už člověk nemá stejné fyzické rezervy jako ve třiceti. Potřebuje více času na odpočinek a regeneraci a současně začíná řešit vlastní budoucnost. Já jsem se ocitla dva roky před plánovaným důchodem před rozhodnutím, zda pokračovat v zaměstnání, nebo dát přednost péči. Měla jsem dobrou a smysluplnou práci, byla jsem dobře placená a měla jsem za sebou téměř čtyřicetiletou profesní dráhu. Přesto už nebylo reálné všechno současně zvládat.



Co si ze zkušenosti odnést

- dlouhodobá péče může výrazně ovlivnit **možnost pokračovat v práci**,
- u starších lidí v zaměstnání může být důležitá také **potřeba regenerace a vlastní budoucnosti**,
- bez možnosti úpravy pracovních podmínek může zkušený člověk stát před **volbou práce, nebo péče**,
- odchod zkušeného člověka znamená pro organizaci **ztrátu dlouho budovaného know-how**.

9. Inspirativní příklady z praxe

Podpora pečujících nemusí mít v každé organizaci stejnou podobu. Možnosti podpory se mohou lišit podle velikosti organizace, typu provozu, personálních kapacit i finančních možností zaměstnavatele. Důležité proto je ukazovat různé typy opatření a příklady z rozdílných pracovních prostředí.

Dobrá praxe přitom není doménou jen velkých zaměstnavatelů nebo finančně nákladných programů.

Funguje napříč typy organizací


menší zaměstnavatel


veřejný sektor


školy


sociální služby


výrobní firmy


menší lokální zaměstnavatelé

6 nízkonákladových opatření

Významný dopad mohou mít i relativně jednoduchá a nízkonákladová opatření.

Předvídatelnost směn


Větší plánovatelnost a předvídatelnost pracovní doby

Krátkodobá flexibilita


Možnost operativně upravit pracovní dobu podle aktuální situace.

Otevřená komunikace


Pravidelný a otevřený dialog s vedoucí osobou o potřebách a možnostech.

Úprava pracovního režimu


Možnost občasné práce z domova nebo úprava začátku a konce pracovní doby.

Sdílené pracovní pozice


Rozdělení jedné pracovní pozice mezi více lidí.

Jasná pravidla zastupitelnosti


Předem nastavená pravidla a postupy pro zastupování v době nepřítomnosti.

7 systémových přístupů

1. Vzdělávání managementu v tématu péče
2. Interní metodiky a doporučení
3. Postupný návrat po období intenzivní péče
4. Mentoring a kariérní podpora
5. Interní mobilita
6. Wellbeing, diverzita a zaměstnanecké programy se zapojením tématu péče
7. Interní skupiny pro pečující



Employee Assistance Program

Vhodným doplňkem může být i Employee Assistance Program (EAP) – program, který lidem v organizaci poskytuje důvěrný přístup k odbornému psychologickému, sociálnímu, právnímu nebo finančnímu poradenství. Hodí se zejména tam, kde člověk potřebuje podporu přesahující možnosti samotného zaměstnavatele.

Proč může být EAP důležitý právě pro pečující?

Péče o blízkého může přinášet situace, které člověk nemusí být schopen vyřešit pouze v rozhovoru s vedením nebo prostřednictvím běžných zaměstnaneckých benefitů. Může potřebovat například **psychologickou podporu, sociální nebo právní orientaci, konzultaci finanční situace nebo pomoc při hledání dalšího řešení**. EAP může v takové situaci fungovat jako **dostupný první kontakt s odbornou pomocí** a zároveň jako cesta k dalším službám, pokud problém přesahuje možnosti samotného programu.

EAP může nabídnout

- **Psychologické poradenství**
- **Sociální poradenství**
- **Právní poradenství**
- **Finanční poradenství**
- **Návazná odborná pomoc**

Na co myslet při vytváření EAP

Ochrana soukromí

Jasně vysvětlit, jak je chráněno soukromí a jaké informace dostává zaměstnavatel.

Dostupnost

Ověřit, zda lze službu využít i mimo běžnou pracovní dobu a na dálku.

Znalost tématu péče

Ověřit, zda poskytovatel rozumí situaci neformálně pečujících a umí nasměrovat na návazné služby.

Srozumitelné podmínky

Uvést, kdo může program využít, jak se objednat a jaký rozsah konzultací je hrazený.

EAP doplňuje podporu na pracovišti. Nenahrazuje vhodné pracovní podmínky ani otevřenou komunikaci s vedením.

Škoda Auto

Škoda Auto ukazuje, že podpora pečujících nemusí mít podobu jednoho opatření. V rámci konceptu New Work nabízí různé formy flexibilní práce, které umožňují přizpůsobit pracovní režim rozdílným životním situacím. Patří mezi ně mobilní práce, kratší pracovní úvazky, sdílení pracovního místa dvěma a více zaměstnanými osobami a flexibilní dohody (DPP/DPČ). Společnost zároveň uvádí, že tyto formy práce podporují sladění pracovního a soukromého života a mohou vycházet vstříc také potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o své blízké.

Mobilní práce

Možnost pracovat mimo běžné pracoviště, pokud to charakter práce umožňuje. Práci si lze rozvrhovat samostatně a pracovat v podstatě z jakéhokoliv místa v České republice – podmínkou je pouze to, aby dané místo splňovalo požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP).

29 %

lidí v roce 2025 využívalo mobilní práci. Podmínkou je pozice, která tuto formu práce umožňuje.

Další alternativní úvazky

Dohody mimo pracovní poměr (DPČ/DPP)

Flexibilní forma spolupráce. Umožňuje udržet si kontakt s pracovním kolektivem, odborné know-how a usnadňuje postupný návrat do plného pracovního procesu.

Kratší pracovní doba

Pracovní úvazek lze po dohodě zkrátit z plného úvazku dle individuálních potřeb. Tato forma umožňuje flexibilní úpravu pracovní doby a lepší sladění soukromého a profesního života.

Jobsharing

Sdílení pracovního místa dvěma lidmi s kratší pracovní dobou, kteří sdílí jedno funkční místo.



DÁNSKO



Dánsko je příkladem systému, který kombinuje flexibilitu pracovního trhu se sociálním zabezpečením a širokou rolí kolektivních dohod. Pracovní podmínky jsou v Dánsku z velké části upravovány prostřednictvím kolektivních smluv a spolupráce zaměstnavatelů, zaměstnaných osob a státu. Součástí tohoto prostředí jsou také různé možnosti, jak sladit pracovní život s péčí o blízké – od krátkodobého volna až po podporu při dlouhodobé péči.

Flexibilita jako hlavní forma podpory

- V Dánsku není běžná podpora formou konkrétních firemních benefitů, ale individuální flexibilita dohodnutá přímo mezi zaměstnanou osobou a vedením.
- Nejčastěji jde o flexibilní pracovní dobu, práci z domova, volno podle aktuální potřeby a dočasnou úpravu pracovních úkolů.

Zákonné volno na péči

- 5 dní zákonné dovolené na péči ročně (tzv. omsorgsorlov) – lze čerpat na péči o dítě, rodiče, partnera nebo partnerku či osobu ve společné domácnosti s vážným zdravotním problémem.
- Dovolená je obvykle neplacená, pokud pracovní nebo kolektivní smlouva nestanoví jinak.

Dlouhodobá péče přes obec

- Při dlouhodobém nebo vážném onemocnění blízkého člověka si zaměstnaná osoba může vzít volno ze zaměstnání a po tuto dobu je zaměstnána a placena přímo obcí, ne svým zaměstnavatelem.
- Obvykle až na 6 měsíců, ve zvláštních případech s možností prodloužení o další 3 měsíce.

Podpora při péči o umírajícího člověka

- Osoba pečující doma o nevyléčitelně nemocného blízkého člověka může pobírat veřejný příspěvek na péči.
- Pokud zaměstnavatel po tuto dobu dál vyplácí mzdu, může tento příspěvek získat jako kompenzaci místo pečující osoby.

Širší rámec – model flexicurity

- Dánský systém kombinuje vysokou flexibilitu zaměstnavatelů (snadné přizpůsobení velikosti a struktury týmu) se silnou sociální jistotou pro zaměstnané osoby (stát garantuje, že péče o blízkého člověka neznamená existenční riziko).
- Osoba pečující o blízkého tak může upravit úvazek, směny nebo pracovat z domova podle rodinné situace, aniž by musela volit mezi prací a rodinou.
- Firmám to výměnou přináší loajálnější a méně vyčerpaný pracovní tým.

Checklist pro zaměstnavatele:
co zavést jako minimum



Podpora pečujících nemusí hned znamenat rozsáhlý program nebo finančně náročná opatření. Jako první krok je důležité nastavit alespoň základní minimum, které pomůže zaměstnavateli téma uchopit systematicky.

Následující desatero shrnuje minimální standard podpory pečujících a může sloužit jako praktické vodítko pro vedení, HR i management.

1	**Psychologické bezpečí**	Vytvářet prostředí, ve kterém se lidé nebojí otevřeně mluvit o tom, že kombinují práci s péčí o blízkou osobu.	☐
2	**Transparentní pravidla**	Jasně popsat, jaké možnosti podpory, flexibility nebo úprav pracovních podmínek mohou zaměstnanci a zaměstnankyně využít.	☐
3	**Základní flexibilita**	Umožnit podle povahy práce alespoň některé formy flexibility, například úpravu pracovní doby, dočasnou změnu pracovního režimu, práci z domova, úpravu směn nebo větší předvídatelnost plánování.	☐
4	**Edukace managementu**	Připravit vedoucí osoby na citlivou komunikaci s pečujícími, práci s týmem a hledání řešení, která budou funkční pro člověka i organizaci.	☐
5	**Individuální posouzení situace**	Nevycházet z automatických předpokladů, ale řešit konkrétní dopady péče na pracovní fungování a možnosti daného pracovního místa.	☐
6	**Ochrana soukromí**	Pracovat pouze s informacemi, které jsou nezbytné pro nastavení pracovních podmínek, a nevytvářet tlak na sdílení osobních nebo zdravotních detailů.	☐
7	**Předcházení nerovnostem v týmu**	Komunikovat principy flexibility tak, aby nevznikal pocit neoprávněného zvýhodnění, a zároveň hlídat dopady na ostatní členy a členky pracovního kolektivu.	☐
8	**Udržení kontaktu a kariérní kontinuity**	Pokud pečující osoba dočasně omezuje pracovní zapojení, hledat možnosti, jak udržet kontakt s organizací, podporovat návrat do práce a předcházet dlouhodobé ztrátě kvalifikace.	☐
9	**Předvídatelnost pracovních podmínek**	Nastavovat pracovní podmínky tak, aby pečující osoby měly co největší možnost plánování a dlouhodobé organizace péče i práce.	☐
10	**Průběžné vyhodnocování podpory**	Pravidelně ověřovat, zda nastavená opatření skutečně fungují pro pečující, pracovní týmy i organizaci.	☐

Doporučené první kroky pro zaměstnavatele

1 Zmapovat, jaké možnosti flexibility a podpory už organizace nabízí.

2 Popsat základní pravidla, aby nebyla závislá pouze na individuální domluvě s konkrétní vedoucí osobou.

3 Proškolit management v tom, jak téma péče citlivě otevírat a jak vést rozhovor bez nátlaku.

4 Komunikovat lidem v organizaci, na koho se mohou obrátit a jaké možnosti podpory existují.

5 Průběžně vyhodnocovat, zda nastavená opatření fungují pro pečující osoby, pracovní tým i organizaci.

Cílem není jednotné řešení pro všechny, ale nastavit takové podmínky, aby nikdo nemusel svou situaci skrývat.

Použité zdroje

[1] HAMANOVÁ, Jana, OLIVA, Filip, RADJAPOVA, Dilnara a KOVÁČOVÁ, Viktorie. Průzkum veřejného mínění na téma „Pečující osoby v ČR“: závěrečná zpráva. Zadavatel: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Praha: SC&C, spol. s r. o., 2024.

[2] RÖSCHOVÁ, Michaela, DUARTE, Jana a ŠPALEK, Jakub. Životní podmínky osob s vysokou potřebou péče: výzkumná zpráva. Online. Praha: PAQ Research, 2026. Dostupné z: https://www.paqresearch.cz/post/pece-o-lidi-s-postizenim/.

[3] DIXLEY, Alison, BOUGHEY, Rachel a HERRINGTON, Alison. Informal Carers and Employment: Summary Report of a Systematic Review. Online. London: Department for Work and Pensions, 2019. Dostupné z: https://www.gov.uk/government/publications/informal-carers-and-employment-summary-report-of-a-systematic-review.

[4] SVOBODOVÁ, Kamila, JANUROVÁ, Kristýna a BUBENÍKOVÁ, Magdalena. Pečující děti I: Sourozenci dětí se zdravotním znevýhodněním. Praha: RILSA, 2026. ISBN 987-80-7416-500-9.

[5] WORLD HEALTH ORGANIZATION. Long-term care financing: lessons for low- and middle-income settings. Kobe: WHO Centre for Health Development (WHO Kobe Centre), 2024. ISBN 9789240086494.

[6] KOLODZIEJ, Ingo W. K., REICHERT, Arndt R. a SCHMITZ, Hendrik. New Evidence on Employment Effects of Informal Care Provision in Europe. Online. Health Services Research. 2018, vol. 53, no. 4, s. 2027-2046. ISSN 0017-9124. Dostupné z: https://doi.org/10.1111/1475-6773.12840.

[7] TATEL, Corey a WIGERT, Ben. 42% of Employee Turnover Is Preventable but Often Ignored. Online. Washington, D.C.: Gallup, Inc., 2024 [aktualizováno 2026]. Dostupné z: https://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx.

[8] ANISIMOV, Nick. 50+ Employee Onboarding Statistics (2025-2026). Online. FirstHR, 2026. Dostupné z: https://firsthr.app/blog/onboarding/onboarding-statistics.

[9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Projekce obyvatelstva České republiky – 2023–2100. Online. Praha: Český statistický úřad, 2023. Kód publikace 130139-23. Dostupné z: https://csu.gov.cz/produkty/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-2023-2100.