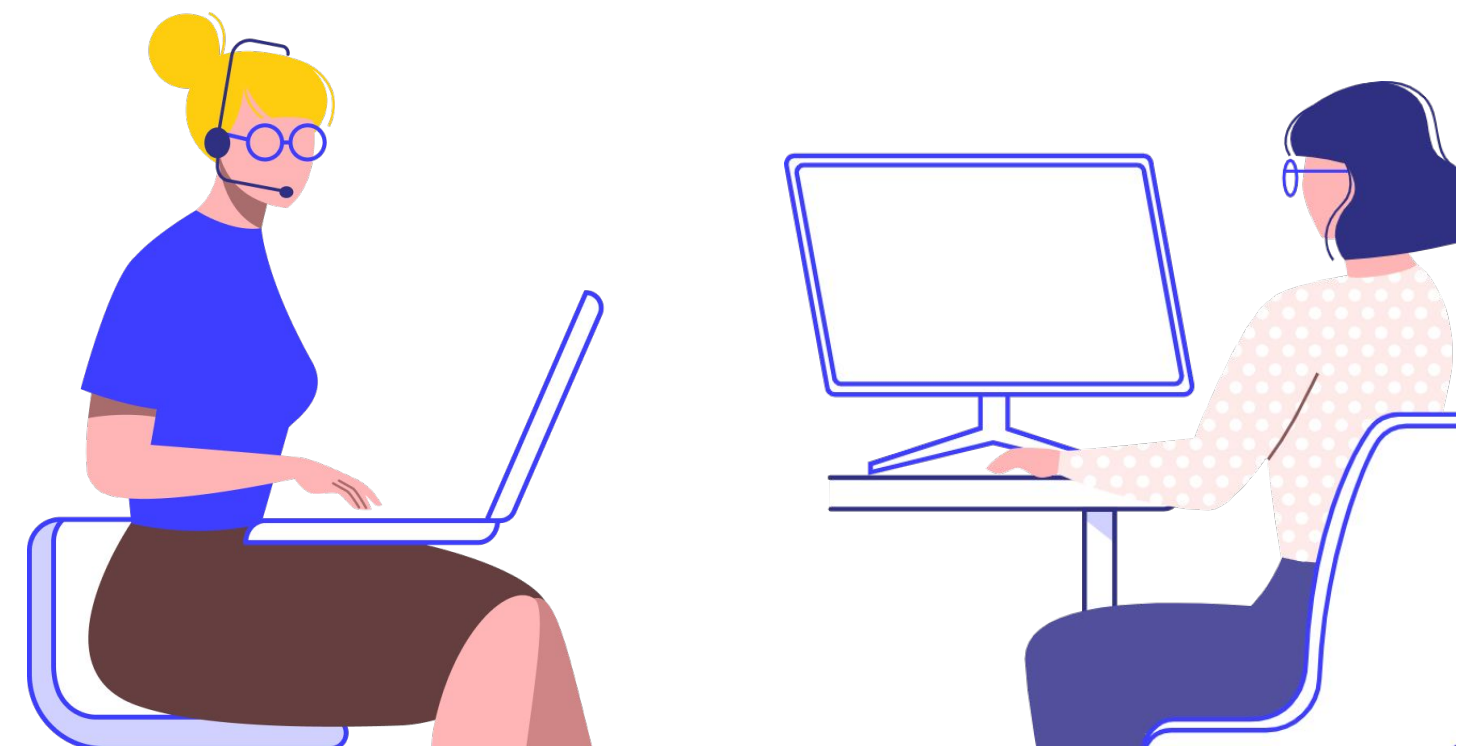


Job-sharing: intro do témy a aký benefit prináša pre firmy



Delené pracovné miesto (job-sharing)

inštitút pracovného práva (v Zákonníku práce od roku 2011, § 49a)

Rozdiel

Skrátený úväzok

Zamestnanci pracujú na skrátený úväzok a sú zodpovední len za vykonanie svojej práce. Zamestnávateľ má vytvorené 2 pracovné miesta.

Využíva sa tam, kde je možné prácu rozdeliť na samostatné úväzky

Z pohľadu zamestnanca: **“Ja mentalita”** (riešim svoje úlohy v rámci svojho úväzku)

Zamestnávateľ: koordinuje každého zamestnanca na skrátený úväzok samostatne

Zamestnanec nerieši neprítomnosť iných kolegov, zastupuje v rozsahu dohodnutej agendy.

Job-sharing

Dvaja (alebo aj viacerí) ľudia zdieľajú jednu pracovnú pozíciu, koordinujú sa a spoločne zodpovedajú za výsledok práce. Zamestnávateľ má vytvorené len 1 pracovné miesto.

Môže sa využiť na pracovné miesto, ktoré sa z pohľadu zamestnávateľa nedá rozdeliť (potrebujú tam full-time človeka)

“My mentalita” (spolupracujeme a odovzdávame si informácie, lebo nám záleží na tom, aby to fungovalo a spolu sme mali dobré výsledky)

Zamestnávateľ: vytvorím prostredie, aby ste sa dohodli, mikromanažment nechám na vás, mňa zaujíma výsledok. Ak by ste potrebovali poradiť, som tu.

V prípade neprítomnosti povinnosť zastupovať vychádza automaticky z job-sharingu. Spoločne hľadajú riešenie, ako pokryť danú agendu, aby bola práca hotová

Čo z toho bude mať zamestnávateľ (prečo sa nad tým vôbec zamýšľať)

- **vyššia produktivita** – dva mozgy namiesto jedného. Zamestnanci si odovzdávajú skúsenosti, spolu hľadajú riešenie. Kombinácia talentov a zručností prináša lepšie výsledky a zvýšenú kreativitu. Navzájom sa vedia zastúpiť (ak im to umožní situácia)
- **zníženie fluktuácie a udržanie kvalitných talentov** – zamestnanci, ktorí potrebujú flexibilitu odchádzajú, ak ju u súčasného zamestnávateľa nedostanú
- **employer branding** – cool zamestnávateľ, priekopník v tejto téme na Slovensku. Príťahnutie nových talentov, ktorí chcú pracovať vo firme, ktorá ide s dobou.

Fungovanie z pracovno-právneho hľadiska

- každý zo zamestnancov podpíše **samostatnú pracovnú zmluvu na skrátený úväzok**.
K tomu sa podpisuje **Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto**
- v dohode presne stanoviť, kto bude za čo zodpovedný, ako bude prebiehať zastupovanie, ako bude prebiehať odovzdávanie informácií
- delené pracovné miesto môže zaniknúť tým, že ho vypovie niektorý zo zamestnancov alebo zamestnávateľ. V oboch prípadoch platí mesačná výpovedná lehota. Zánikom deleného pracovného miesta nezanikajú pracovné pomery na kratší pracovný čas.

Najväčšia výzva a jej riešenie (čo sa môže pokaziť a ako tomu predísť)

Zamestnanci na delenom mieste si nesadnú a nespolupracujú

Riešenie:

- Elimitovať to už pri výberovom procese. Jasne komunikovať, čo obnáša práca na delenom pracovnom mieste.
- Ešte pred podpisom zmluvy zabezpečiť stretnutie oboch zamestnancov, aby sa mali možnosť spoznať. Môžu to byť aj zamestnanci, ktorí sa už poznajú a rozhodnú sa pre tento model práce.
- Zamestnávateľ vytvorí priestor, aby si zamestnanci vyjasnili preferencie, spôsob zastupovania a fungovania.
- Ak príde k dohode, podpíše sa pracovná zmluva na skrátený úväzok a dohoda o zaradení zamestnanca na pracovné miesto (ktorá bude obsahovať už dohodnuté skutočnosti).
- V prípade, ak sa nebudú vedieť zamestnanci dohodnúť na deľbe pracovných povinností, môže to určiť aj zamestnávateľ. Ak zamestnanci súhlasia s deľbou povinností, môže sa pristúpiť k podpisu zmlúv

Čo tu ešte neodznelo (otázky a odpovede)

Ako a kedy prebieha koordinácia pracovných úloh?

Ešte pred podpisom pracovnej zmluvy si zamestnanci rozdelia jednotlivé pracovné činnosti. Niektoré môžu mať samostatné, niektoré spoločné. Odovzdávanie informácií môže prebiehať napr. cez zdieľané kalendáre, check-listy, denné reporty, prip. iné koordinačné nástroje (Slack, Trello, Google Drive...)

Bude to stáť zamestnávateľa viac?

Náklady na mzdy sú rovnaké ako pri skrátených úväzkoch. Do úvahy treba brať zabezpečenie ďalšieho pracovného miesta, počítača a nákladov na spracovanie mzdy.

Ako sa bude riešiť vzájomné zastupovanie?

Podľa Zákonníka práce sa majú zamestnanci na delenom pracovnom mieste zastupovať. Aj keď v praxi 100 % zastupovanie nemusí byť z osobných dôvodov vždy možné, obaja zamestnanci robia maximum, aby pracovné úlohy zostali pokryté. Vhodné je dopredu sa dohodnúť, ako sa bude v prípade neprítomnosti postupovať. Stanoviť si prioritné úlohy, ktoré potrebujú byť hotové a spôsob, ako to zabezpečiť (napr. home office, atď...).

Zastupovanie druhej "dvojičky" sa považuje za prácu nadčas.

Príklady dobrej praxe zo zahraničia (story time)

[Rozhovor s Kristínou Bergmann](#), ktorá pracuje na delenom pracovnom mieste vo Švajčiarsku v Kraftwerke Oberhasli AG.

*Táto pracovná pozícia bola v minulosti **klasickým plnoúväzkovým pracovným miestom**. Po návrate Kristíny sa zmenila na pracovné miesto **zdieľané tromi mamami**. Kolegyne medzi sebou **zdieľajú aj spoločnú agendu, každá má ale aj svoju vlastnú špecializáciu**. Kristína sa takto venuje marketingu, ostatné dve kolegyne si podelili agendu predaja a fakturácie. Celý **systém fungovania si vybudovali samé**, spolupracujú takto už dva roky a postupným vylepšovaním detailov sa dobre zladili.*

Ako Kristína hovorí, počas dvoch dní v práci vie toho stihnúť veľmi veľa. Má čistú hlavu, je oddýchnutá a pracuje efektívne. Zamestnanci pracujúci na čiastocny úväzok majú kvalitný, vyvážený work-life-balance, čo ich dokáže motivovať k lepším výkonom.

*Aj preto je **job-sharing častá voľba zamestnávateľov vo Švajčiarsku**. Majú to odskúšané v praxi a vidia, že to funguje. Kristína tiež oceňuje to, že sa navzájom s kolegyňami obohacujú. Každá z nich donesie na zdieľanú pozíciu niečo iné; či už ide o pracovné postupy, alebo procesy v rozhodovaní. Motivuje ich to a to **tiež prispieva k podávaniu kvalitnejších výkonov**.*

Príklady dobrej praxe zo zahraničia (story time)

Príklad zo spoločnosti Henkel z Nemecka, kde dve zamestnankyne pracujú na delenom pracovnom mieste.

Viac o reportáži v tomto [LinkedIn poste](#).

*Marina a Sarah si už **rok si delia jednu manažérsku pozíciu** v spoločnosti Henkel. Majú rozličné skúsenosti, každá z inej oblasti. Poznajú sa ako kolegyne už dlhšie a stretávajú sa aj súkromne. Každá z nich chcela po rodičovskej pracovať, zároveň mať aj čas na rodinu. Pracuju na 60% úväzok.*

***Úlohy a termíny si delia spoločne. Obe su rovnako zodpovedné za tím.** Na konci každého pracovného dňa si zoberie každá najdôležitejšie body, ktoré treba dotiahnuť.*

Pre job-sharing sa rozhodli z dvoch dôvodov: nechceli sa vzdať svojej práce a tiež chceli mať “zálohu” v prípade nečakanej situácie, napr. v prípade choroby dieťaťa.

Ich šéf Sebastian je tiež presvedčený o funkčnosti tohto pracovného modelu.

*Sebastián: “**Ako nadriadený som dostal dve hlavy, dva mozgy, ktoré pracujú.** Každá zo žien pracovala v inej oblasti a má iné skúsenosti, čo prináša tiež výhody.”*

*Podľa neho z modelu job-sharingu neprofítujú len matky a otcovia. Je to pracovný model budúcnosti. **Na to, aby mohol efektívne fungovať je však potrebné, aby si dvojica sadla.***

Ako vedieť, či je tento model pre nás?

Položte si kľúčové otázky:

- akú výzvu by tento model riešil (čo je prvotná motivácia ísť do toho)?
- aké konkrétne obavy z tohto modelu sú a sú na to vhodné riešenia?
- sme pripravení ísť do pilotu a testovať v malom, či je tento model v našej firme funkčný?

FAKTY (nech sme fér):

Na Slovensku neevidujeme zamestnávateľa, ktorý by využil delené pracovné miesto a zdieľal by svoju skúsenosť.

V zahraničí tento model funguje, v rámci slovenského Zákonníka práce je to zatiaľ len na papieri.

Je tu veľký priestor byť lídrom v tejto oblasti a zdieľať svoje success stories.

Pre viac informácií sa s vami rada nezáväzne stretnem a spolu môžeme prísť na to, či je tento model pre vás vhodný a ako by sa to dalo zaviesť do praxe.

Zostaňme v kontakte:

Terézia Miháliková
spoluzakladateľka, kariérová poradkyňa
terezia.mihalikova@pracujucemamy.sk

