

18 | 2014
ÚNOR

PŮL NA PŮL

ZDARMA

BULLETIN SÍTĚ MATEŘSKÝCH CENTER





OBSAH

DOPIS OD Kláry Vlkové

3

PŮL NA PŮL – ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE

4

Soutěž Společnost přátelská rodině

- **Firmy oceněné na celorepublikové úrovni**
- **Firmy oceněné na krajské úrovni** – Jihočeský, Jihomoravský, Karlovarský, Liberecký, Pardubický, Středočeský a Zlínský kraj

ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...

15

Od rozhodnutí k činu

- **Andrea Futerová** – senior HR Business Partner Global Gx Division HQ, Zentiva Group, a. s.
- **Vladimíra Michnová** – personální ředitelka společnosti Linet, spol. s r. o.
- **Petra Jeřábková** – personální ředitelka Siemens, s. r. o.

VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ

19

Anketa mezi oceněnými firmami

SÍŤ VE VŠECH PÁDECH

25

Vztah nového prezidia ke kampani kampani a soutěži SPR

Křídla a kořeny naší rodiny

26

Celoroční kampaň Síť mateřských center

Bulletin Půl na půl vznikl v rámci projektu Síť mateřských center Společnost přátelská rodině financovaného z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

DOPIS OD KLÁRY VLKOVÉ



Vážené čtenářky a vážení čtenáři,

v rukou právě držíte nové číslo bulletinu Půl na půl, který vychází v rámci projektu Společnost přátelská rodině. Projekt momentálně vstupuje do třetího roku své realizace. Za sebou máme první, přípravný rok, který jsme věnovali výzkumu zaměstnavatelů v České republice a zjišťování, zda svým zaměstnancům a zaměstnankyním pomáhají sladovat rodinný a pracovní život. Připravili jsme také novou metodiku soutěže Společnost přátelská rodině a vydali skvělou publikaci věnovanou problematice work-life balance a rovných příležitostí. Druhý rok se nesl v duchu soutěže, kterou jsme poprvé vyhlásili v novém hávu, a to na celorepublikové úrovni a v sedmi krajích. Jak to dopadlo, se dozvíte právě v tomto čísle Půl na půl.

Druhý rok realizace projektu, který jsme věnovali soutěži, nebyl jednoduchý. Popravdě řečeno jsme si na sebe ušili trochu bič: abychom do soutěže vnesli větší transparentnost a zároveň hodnocením společnostem poskytli lepší zpětnou vazbu, přepracovali jsme celou metodiku soutěže. Firmy, které dříve vyplnily pouze krátký vstupní dotazník

a na vyžádání případně poskytly doplňující informace, s námi nyní procházely náročným dotazníkovým šetřením, analýzou interních i veřejných dokumentů, a také jsme všechny hodnocené organizace navštívili a zkontrolovali na místě. Nicméně není to jen můj pocit, ale i kolegyně z krajů potvrzují, že se tato velká práce vyplatila. Hodnocené organizace jsme poznali skutečně zevrubně a porota měla dostatek podkladů k hodnocení. První rok inovované soutěže zároveň odhalil některé nejasnosti, které je potřeba ještě dotáhnout, změnit nebo zlepšit. Také se i nadále ukazuje, že se v soutěži střetávají různé velké a zaměřené organizace, které lze mezi sebou někdy jen těžko porovnávat. Porota proto musí ke každé organizaci přistupovat individuálně a posuzovat ji podle specifických možností, které může ve své oblasti nabídnout.

První ročník inovované soutěže je tedy za námi a známe organizace, které se mohou nově pyšnit certifikátem „Společnost přátelská rodině“. Jejich seznam najdete na dalších stránkách bulletinu, stejně jako zdůvodnění, proč firmy certifikát obdržely. Zdůvodnění rozhodně stojí za pročení – může být výborným návodem pro to, co můžete sami dělat. Firmy, které se zúčastnily celorepublikového kola (a některé z firem oceněných v krajích), nám také odpověděly na anketní otázky a některé manažerky velkých firem sdílely svůj příběh, jak se jim podařilo nastartovat systém změn vedoucích k více prorodinným podmínkám ve firmě. Třeba to může být inspirace i pro vás – velké změny jsou často součástí malých, drobných změn, které přicházejí nepozorovaně. Iniciátorem těchto změn můžete být i vy. Někdy vedení firmy ani neví, co by zaměstnanci chtěli. Je samozřejmě chyba, že se neptá, ale stejně tak i zaměstnanci sami mohou přijít a vyjevit svá přání. Jak dokazují odpovědi v naší anketě, změny často přicházejí zdola.

V roce 2014 otevíráme v rámci projektu druhý ročník soutěže Společnost přátelská rodině na celorepublikové úrovni a krajská kola v Královéhradeckém, Moravskoslezském, Olomouckém, Plzeňském a Ústeckém kraji a na Vysočině. Pokud byste se chtěli zúčastnit s organizací, kde pracujete, nebo víte o jiné firmě, která by si ocenění zasloužila, ozvěte se nám. Kontakty na projektový tým, metodiku soutěže a hodnocení, termíny a všechny další informace najdete na stránce www.familyfriendly.cz.

Těšíme se na další firmy, které projdou hodnocením a budou inspirací pro ostatní. A těšíme se i na vás, že se potkáme na některém z krajských vyhlášení výsledků soutěže nebo na konferenci k celorepublikovému kolu, která proběhne v listopadu 2014 v Praze.

Za celý tým projektu Společnost přátelská rodině děkuji za vaši přízeň a přeji nám hodně „family-friendly“ firem.

Mgr. Klára Vlková
manažerka projektu Společnost přátelská rodině



PŮL NA PŮL

ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE



SOUTĚŽ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

Dvě dvojky a dvě jedničky neslo datum, které se stalo v roce 2013 významným dnem pro deset firem. 22. 11. jim totiž byl v Michnově paláci v Praze na Malé Straně slavnostně předán certifikát Společnost přátelská rodině. Slavnostnímu dni předcházela rušná půlroční projektová práce – návštěvy nominovaných firem, hloubkové šetření, příprava podkladů pro porotu, zasedání poroty, příprava konference s předáváním certifikátů...

Kritéria

Nominované organizace prošly oproti minulým ročníkům soutěže komplexnějším hodnocením. Síť mateřských center po devíti letech pořádání soutěže inovovala metodiku. Do nové metodiky byly promítnuty změny, ke kterým za celou dobu trvání projektu ve společnosti došlo.

Pro získání ocenění musely organizace prokázat, že naplňují hodnotící kritéria ve čtyřech sledovaných oblastech:

- zaměstnavatelské podmínky (management mateřské a rodičovské dovolené, flexibilní formy práce, diverzita pracovních týmů, rovné odměňování, rovné příležitosti)
- prarodinné aktivity organizace (podpora prarodinných aktivit, podpora mezigeneračního soužití a podpora seniorů, podpora handicapovaných osob a osob se speciálními potřebami)
- společenská odpovědnost firem (podpora a rozvoj regionu, dobrovolnictví, transparentní podnikání, protikorupční chování)
- prostředí firmy (zdravé a nekuřácké pracovní prostředí, bezbariérový přístup, ekologické chování organizace a udržitelný rozvoj)

Nástroje hodnocení zahrnovaly dotazníkové šetření, analýzu dokumentů, ověření prarodinných podmínek při osobní návštěvě v organizaci a rozhovory se zaměstnanci/kyněmi.

Porota na celorepublikové úrovni

O udělení certifikátů na celorepublikové úrovni rozhodla nezávislá pětičlenná porota, ve které zasedli odborníci pohybující se v oblasti rovných příležitostí, lidských zdrojů, prarodinných aktivit či jiných oborů souvisejících se zaměřením soutěže. Složení poroty na celorepublikové úrovni bylo následující: personalistka Rostya Gordon-Smith, zakladatelka portálu pracezeny.cz Petra Janíčková, odborník na genderovou problematiku Petr Pavlík, Petr Skondrojanis zastupující partnera projektu společnost LMC a genderová expertka Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center.

Vedle výše zmíněných oblastí hodnocení porota přihlížela k tomu, zda nabízené podmínky mají trvalý charakter a jakým způsobem organizace plánuje jednotlivé oblasti dále rozvíjet. Porota však při hodnocení nominovaných organizací kladla důraz především na „prarodinnost“ organizace jako takové, to znamená, jestli a za jakých podmínek umožňuje sladování rodinného a pracovního života. Zevyňhodněny při hodnocení však nebyly ani menší organizace, jedním z rozhodujících faktorů bylo, jak jsou prarodinná opatření zakotvena ve firemní kultuře a jak je daná organizace „žije“.

Co bývá ve firmách běžné

Na celorepublikové úrovni soutěže bylo hodnoceno celkem jedenáct organizací odlišujících se jak svou velikostí – od malých po velké společnosti –, tak i obory, ve kterých působí – od bankovníctví, elektroniky a farmacie přes logistiku, mzdové a personální poradenství po telekomunikace, výrobu střešních materiálů či nemocničního nábytku, a také vzdělávání. Specifikem celorepublikové úrovně soutěže v letošním roce bylo to, že mezi nominovanými organizacemi nebyl žádný kandidát z neziskového či veřejného sektoru, všichni přihlášení pocházejí z byznys sféry. Mezi nominovanými organizacemi byly: Contract Administration, ČSOB, DPD CZ, GE Money Bank, Linet, První chodská stavební společnost, Siemens, T-Mobile Czech Republic, Vodafone Czech Republic, www.scio.cz, Zentiva Group.

Nominované organizace v průběhu hodnocení potvrdily, že patří v České republice na špičku společností prosazujících opatření v oblasti sladování osobního a pracovního života a v oblasti rovných příležitostí. Ačkoli se zavedená opatření, která na poli diversity nabízejí, mohou lišit jak formou, tak i obsahem, jejich společným znakem je dlouhodobý a vytrvalý zájem o zlepšování podmínek života zaměstnanců, potažmo tedy českých rodin, jakožto jedné z nejdůležitějších cílových skupin právě v oblasti diversity.

Společná je hodnoceným organizacím především široká škála flexibilních forem práce nabízených jejich zaměstnancům. Částečná práce z domova neboli kombinovaný home office je v těchto společnostech takřka samozřejmostí. Alternativní formy práce jsou často doplněny řadou dalších opatření usnadňujících sladování rodinného a pracovního života, jako je např. příspěvek na péči o děti či zajištění péče o děti přímo organizací (soukromé firemní školky). Mimo oblast prarodinných opatření hodnocené organizace dlouhodobě a všestranně podporují nejrůznější neziskové organizace a aktivně působí na poli společenské odpovědnosti. Kritérium trvale udržitelného rozvoje je v hodnocených organizacích bráno velmi vážně a bývá součástí základních filozofických pilířů společnosti.

*Lucie Nemešová,
koordinátorka aktivit pro zaměstnavatele
Sítě mateřských center*



OCENĚNÉ FIRMY NA CELOREPUBLIKOVÉ ÚROVNI

Contract Administration, spol. s r.o.

Oblast působení: mzdové a personální poradenství

Celkový počet zaměstnanců:¹ 15

Důvody ocenění: pozitivní příklad dobré praxe v podmínkách malé firmy; podpora matek navracejících se po MD/RD na trh práce formou jejich zaměstnávání; podpora flexibilní pracovní doby a místa výkonu práce; osobnost country manažerky firmy Aleny Vávrové, která prosazuje rovné příležitosti na mnoha úrovních

Československá obchodní banka, a.s.

Oblast působení: bankovníctví

Celkový počet zaměstnanců: 6394

Důvody ocenění: komplexnost a propracovanost diverzitních programů a podpora diversity ze strany managementu; rozvinutý program pro rodiče, který usnadňuje sladování rodinného a pracovního života; řada dalších prorodinných opatření, která napomáhají dřívějšímu návratu do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené; vzdělávání managementu v oblasti diversity, rovných příležitostí a prorodinné politiky

Direct Parcel Distribution CZ, s.r.o.

Oblast působení: logistika

Celkový počet zaměstnanců: 257

Důvody ocenění: individuální přístup k zaměstnancům/kyním; důraz na sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců/kyň; propracovaný systém podpůrných prorodinných programů

GE Money Bank, a.s.

Oblast působení: bankovníctví

Celkový počet zaměstnanců: 3408

Důvody ocenění: propracovaný systém prorodinných

programů; program pro zaměstnané ve věkové skupině 50+; relativně vysoké zastoupení žen ve vedení firmy; rozvinutý program Diverzita, jehož součástí je například program Talent, 5 dní volna pro tatínky a další aktivity; otázka diversity je pro firmu důležitá

Linet spol. s r.o.

Oblast působení: výroba zdravotnických lůžek

Celkový počet zaměstnanců: 522

Důvody ocenění: vlastní firemní zařízení péče o předškolní děti, které je nástrojem sladování rodinného a pracovního života a umožňuje dřívější návrat zaměstnanců/kyň z MD/RD; rozsáhlý systém benefitů pro zaměstnance/kyně, firma řeší život svých zaměstnanců/kyň i mimo sféru práce, funguje jako komunita; možnost flexibility místa a výkonu práce; celkově velké nadšení pro oblast sladování rodinného a pracovního života

Siemens, s.r.o.

Oblast působení: elektrotechnika

Celkový počet zaměstnanců: 7802

Důvody ocenění: vlastní firemní zařízení péče o předškolní děti, které je nástrojem sladování rodinného a pracovního života a umožňuje dřívější návrat zaměstnanců/kyň z MD/RD; rozsáhlá nabídka flexibilních forem práce; důraz na prorodinné aktivity a pravidelná setkávání zaměstnanců/kyň; vybudování chráněné dílny pro OZP zaměstnance/kyně

T-Mobile Czech Republic, a.s.

Oblast působení: telekomunikace

Celkový počet zaměstnanců: 2943

Důvody ocenění: precizně zpracovaná problematika rovných příležitostí; vysoký počet zaměstnanců/kyň využívajících flexibilních forem práce; důraz na zvyšování počtu žen ve vedení firmy; velké množství prorodinných iniciativ; propracovaný management MD/RD

¹ Celkový počet zaměstnanců je aktuální k době přihlášení organizace do soutěže, resp. doručení dotazníku se statistickými informacemi. Od té doby se údaje mohly změnit.

Vodafone Czech Republic, a.s.

Oblast působení: telekomunikace

Celkový počet zaměstnanců: 1765

Důvody ocenění: důsledné dodržování zavedených programů na sladování rodinného a pracovního života; vysoká míra flexibility místa výkonu práce; podpora dřívějšího návratu do zaměstnání z MD/RD; rozvinuté programy v oblasti diversity (podpora žen, skupiny 50+); relativně vysoký počet žen v řídících pozicích

www.scio.cz, s.r.o.

Oblast působení: vzdělávání

Celkový počet zaměstnanců: 37

Důvody ocenění: silná prorodinná politika firmy, rodinné prostředí firmy; otevřené, transparentní jednání

se zaměstnanci/kyněmi; alternativní formy práce a benefity jsou určeny plošně pro všechny zaměstnance/kyně; firma se zabývá otázkou vzdělávání, což má pozitivní celospolečenský dosah

Zentiva Group, a.s.

Oblast působení: farmaceutický průmysl

Celkový počet zaměstnanců: 1056

Důvody ocenění: celkově velké nadšení pro oblast work-life balance a diversity; zavedení opatření ke sladování rodinného a pracovního života, například firemního příspěvku na péči o předškolní děti; snaha vyrovnávat zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích; čerpání inspirace z neziskového sektoru v oblasti work-life balance a rovných příležitostí; zpracovaný etický kodex

OCENĚNÉ FIRMY NA KRAJSKÉ ÚROVNI

Soutěž probíhala též v Jihočeském, Jihomoravském, Karlovarském, Libereckém, Pardubickém, Středočeském a Zlínském kraji. Hodnocení kopírovalo postup na celorepublikové úrovni včetně hodnotících kritérií, poroty však byly složeny z expertů, osobností a politických představitelů daného kraje. Mezi vítězi se objevily nejen velké firmy, ale i ty menší, a rovněž organizace z neziskového sektoru. Jejich přístup k rovným příležitostem a podmínkám sladování rodinného a pracovního života je obdivuhodný. Čtení zdůvodnění v jednotlivých případech může působit monotónně, přesto skrývá výbornou inspiraci pro zaměstnavatele a zaměstnance a jen potvrzuje, že nemožné se může stát skutečností, pokud se najde dobrá vůle.

JIHOČESKÝ KRAJ

Dětské centrum BARBORKA – Školka BARBORKA s.r.o.

České Budějovice

Charakteristika: Centrum bylo založeno v prosinci roku 2009, v lednu 2010 zahájilo provoz soukromé školky a jeslí v centru ČB, v dubnu 2012 pak otevřelo dětskou nekuřáckou hernu s kavárnou a tělocvičnou v centru města.

Důvody ocenění: zkrácené pracovní úvazky, zaměstnávání důchodců/kyň a žen během i po MD/RD, benefity pro zaměstnance/kyně, firemní hlídání firmě BOSCH, nabídka péče o děti v domácím prostředí a volnočasových aktivit pro celé rodiny, slevy pro rodiny s dětmi, semináře pro maminky s malými dětmi, účast na městských akcích

DfK Group a.s.

České Budějovice

Charakteristika: DfK Group je skupina společností působící celorepublikově v oblastech seniorské problematiky, rozvoje lidských zdrojů a regionálního rozvoje a dále v Jihočeském kraji v oblasti gastronomických služeb, 240 zaměstnanců – 207 žen, 33 mužů.

Důvody ocenění: firemní školka (v budově firmy), příspěvek na péči o děti, alternativní formy práce – částečné pracovní úvazky, práce z domova, přivýdělek formou práce na DPP či DPČ, nabídka sportovních, kulturních a společenských aktivit pro celé rodiny, vzdělávacích programů pro usnadnění návratu na trh práce, podpora seniorů a NNO

Gaudeo CB s.r.o.

České Budějovice

Charakteristika: Soukromá jazyková škola – pořádá jazykové kurzy pro děti i dospělé.

Důvody ocenění: nabídka práce na částečný pracovní úvazek matkám na RD, důchodcům, absolventům VŠ (lektorská místa) a osobám 50+ s účastí na školení a dalších vzdělávacích aktivitách, rovné odměňování mužů i žen na stejných pozicích, nabídka optimálních podmínek pro děti i jejich doprovod, podpora výuky jazyků na školách

Hřiště BezBot (VERBSOON, s.r.o.)

České Budějovice

Charakteristika: Hřiště otevřené v roce 2008 nabízí prostor pro volnou hru dětí a rodičů i řadu zajímavých akcí.

Důvody ocenění: nabídka benefitů pro usnadnění rodinného a soukromého života – firemní hlídání předškolních dětí, pravidelné hlídání předškolních a školních dětí během roku a příměstské tábory během prázdnin, věrnostní program Hřiště BezBot, podpora velkých akcí pro děti v regionu, dětí z dětského domova a rodin dětí s postižením, benefiční akce

Kulturně vzdělávací centrum Pansofie, o.p.s.

České Budějovice

Charakteristika: Centrum poskytuje prorodinné aktivity a služby zaměřené na vzdělávání v oblasti rodičovství ve všech fázích, provozuje nekomerční dětskou skupinu, pořádá společenské kulturní aktivity pro celé rodiny, přednáškovou činnost pro všechny generace.

Důvody ocenění: částečné pracovní úvazky, pružná pracovní doba, práce z domova, dětská skupina do 12 let, společensky prospěšná místa pro absolventy/ky, rodiče s malými dětmi, osoby 50+ ve spolupráci s ÚP, sociální a umělecké aktivity pro seniory, volnočasové aktivity pro rodiče s dětmi, děti a mládež, nabídka know-how ostatním organizacím podobného charakteru, prorodinné akce – slavnosti, divadla, pohádkové parky pro širokou veřejnost

Miroslav Mareš

Agentura Kultur-Kontakt

České Budějovice

Charakteristika: Agentura se více než 14 let zabývá kompletním zajištěním maturitních a podnikových plesů, pořádáním firemních setkání, organizováním městských slavností v historickém duchu a především realizací nočních hraných prohlídek na hradě Rožmberk, ve městech ČB a Borovany, vycházek za historií, dětských dnů atd.

Důvody ocenění: odborné praxe nabízené studentům, organizace volnočasových aktivit pro firmy, školních výletů, letních táborů pro děti, akcí pro děti „na klíč“, městských slavností v celém Jihočeském kraji, podpora seniorů – vycházky za historií, zájezdy, besídky

MVM Hřiště s.r.o.

České Budějovice

Charakteristika: Rodinné hřiště Hopsárium je zaměřené primárně na nabídku aktivního trávení volného času rodin s dětmi v průběhu celého roku, bez ohledu na počasí. Nabízí prostor pro firemní akce pro rodiny zaměstnanců/kyň, angažuje se též v dopravní výchově dětí. Zaměstnává 15–20 zaměstnanců/kyň.

Důvody ocenění: částečné pracovní úvazky pro všechny skupiny zaměstnanců/kyň, nabídky DPČ studujícím pro získání praxe, rodičům na MD, osobní přístup k zaměstnancům/kyním, zvýhodněné vstupné pro rodiny a seniory, volný vstup pro sdružení a školy tělesně postižených i pro dětské pacienty Nemocnice ČB, podpora dětí z dětského domova

Zoologická zahrada Ohrada Hluboká nad Vltavou

Hluboká nad Vltavou

Charakteristika: ZOO pro veřejnost otevřena 1. 5. 1939, dnes je zde i dětské hřiště, restaurace, rychlé občerstvení a prodejna suvenýrů, 33 zaměstnanců.

Důvody ocenění: částečné pracovní úvazky, pružná pracovní doba, rovné odměňování, výukové programy pro postižené děti, edukační programy v rámci Oddělení vzdělávání, velké akce pro celé rodiny, dobrovolnické dny pro různé firmy, podpora neziskových subjektů, společenského dění v regionu, místních akcí, dnů pro děti

JIHOMORAVSKÝ KRAJ

ANECT a.s.

Brno

Charakteristika: Dodavatel profesionálních řešení z oblasti informačních a komunikačních technologií, od roku 1993, více než 150 zaměstnanců – v Praze, Brně a Bratislavě.

Důvody ocenění: nabídka otcům jít na RD, směrnice pro stanovování mezd pro udržení rovného odměňování mužů a žen, udržování kontaktu se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD, částečné úvazky, práce z domova, neplacené volno v případě péče o osobu blízkou, portál zaměstnancům rozdavam.cz, dětský den pro klienty a jejich rodiny včetně zaměstnanců s rodinami, podpora NNO (fond), dárcovství krve, fyzická pomoc NNO, dětským domovům a Domovům pro seniory

COWORKING CENTRUM a.s.

Brno

Charakteristika: Podporují především maminky na MD/RD, které mají zájem zahájit vlastní podnikání. Nabízejí vzdělávací kurzy, kancelář (coworkingové místo) a dětský koutek, akce zaměřené na osvětu a propagaci rovných příležitostí, poskytují podporu při zakládání dětských skupin, firemních školek, genderové auditu ve firmách. Zaměstnávají 6 zaměstnanců/kyň.

Důvody ocenění: podpora podnikání žen od vzdělávání po poskytnutí prostor, nabídka vybavených kanceláří i zasedacích místností, dětský koutek, místo na přebalení

Dopravní podnik města Brna a.s.

Charakteristika: Zajišťuje městskou hromadnou dopravu ve městě Brně a zaměstnává cca 2800 osob.

Důvody ocenění: rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi – kolektivní smlouva a směrnice, rovné pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, postup při řešení diskriminačního chování, pružná pracovní doba, dovolená nad rámec zákona (5 týdnů), pracovní volno mužům při narození dítěte, odměna zaměstnancům při životním nebo pracovním jubileu, prorodinné benefity - zlevněné jízdné (i pro rodinné příslušníky), permanentky do fitcentra, setkání s důchodci, rozšiřování parku bezbariérových a ekologických dopravních prostředků

GATEMA a.s.

Boskovice

Charakteristika: Výroba desek plošných spojů, služby v oblasti ITC, poradenství v oblasti veřejných zakázek a strukturálních fondů (od 1995), 105 zaměstnanců.

Důvody ocenění: práce z domova, částečné úvazky, pružná pracovní doba, kontakt s rodiči na MD/RD, před nástupem zpět do zaměstnání částečné úvazky, práce z domova, školení, stejný přístup k ženám i mužům, podpora organizací pečujících o postižené děti či děti bez rodičů, kulturní a sportovní akce, dětské dny apod., dobrovolnická práce zaměstnanců

Mendelova univerzita v Brně

Charakteristika: Mendelovu univerzitu v Brně (MENDELU) tvoří pět fakult (Agronomická, Lesnická a dřevařská, Provozní ekonomická, Zahradnická, Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií) a Institut celoživotního vzdělávání. Počet zaměstnanců univerzity: 1886, počet studujících: 10 654 studentů (585 zahraničních).

Důvody ocenění: pověst „prorodinného, vstřícného zaměstnavatele“ – částečné úvazky, sdílená pracovní místa, práce z domova, podpora osobního rozvoje zaměstnanců, účast na vzdělávacích aktivitách, podmínky péče o osoby blízké, aktivní komunikace s rodiči na MD/RD a jejich zapojení do života univerzity i přes jejich dočasnou absenci, firemní školka nejen pro zaměstnance, ale i pro studenty

Sportovní klub TENIS TIŠNOV

Charakteristika: Klub byl založen 1922, eviduje 120 členů (40 dospělých a 80 mládež). Všichni pracují jako dobrovolníci.

Důvody ocenění: výhody pro rodiny s dětmi – děti hrající s rodiči neplatí za pronájem kurtu, za mini kurty se neplatí, možnost zakoupení občerstvení, mikrovlnná trouba, podpora volnočasových aktivit pro děti – mini tenis, baby tenis, 1x ročně tábor pro děti, ale také akce pro celé rodiny, 2x ročně turnaj pro rodiče a děti a další příležitostné sezónní akce, dětský koutek, dětské hřiště, mini kurt se stěnou

KARLOVARSKÝ KRAJ

Integrovaná střední škola Cheb

Charakteristika: Příspěvková organizace, jejímž zřizovatelem je Karlovarský kraj, zahrnuje Střední odborné učiliště zemědělské, konzultační středisko České zemědělské univerzity v Praze, Střední odbornou školu hudebních nástrojů Luby, Střední odbornou školu Cheb, Střední odborné učiliště řemesel Cheb. Škola má 154 zaměstnanců, z toho 88 žen.

Důvody ocenění: přátelské prostředí jak pro zaměstnance, tak pro žáky školy, flexibilní formy práce, vedení žáků i učitelů k dobrovolnictví, podpora lidí s postižením, celoživotní vzdělávání, podpora zaměstnanosti v regionu

Lázně Františkovy Lázně a.s.

Charakteristika: Největší soukromá lázeňská společnost v České republice, 1500 lůžek v 8 lázeňských domech v kategoriích tří a čtyř hvězd. 620 zaměstnanců (492 žen – 28 je na MD/RD).

Důvody ocenění: přátelské prostředí jak pro zaměstnance, tak pro klienty, flexibilní pracovní úvazky, možnost výběru směn, individuální řešení problémů vyplývajících ze sladování rodinného a pracovního života, zkrácené úvazky po nástupu z MD/RD, nastavení interní procesy a dokumenty, formalizované vztahy zaměstnanec a zaměstnavatel, podpora rozvoje komunitního života ve městě a jeho okolí

Nelan s.r.o.

Třebeň

Charakteristika: Výroba a montáž plastových oken v Karlovarském kraji (přes 20 let), komplexní řešení stavebních výplní a jejich doplňků „na klíč“, 38 zaměstnanců (sdílené úvazky a práce osob se změněnou pracovní schopností, prošli genderovým auditem).

Důvody ocenění: dokumenty zabývající se prorodinnými prvky zaměstnanosti zaměstnance, zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, věkové skupiny 50+, nezaměstnaných formou stáží, dětské koutky v prodejnách, přátelské prostředí pro klienty stejně jako pro zaměstnance

WITTE Nejdek, spol. s r.o.

Charakteristika: Již od roku 1899 vyniká firma WITTE Automotive kreativními a inovačními řešeními v oblasti zamykací techniky a díky tomu se vyvinula v celosvětově působící korporátní společnost. V současné době má 1539 zaměstnanců (688 žen), 83 rodičů na MD/RD.

Důvody ocenění: interní dokumenty k benefitům pro zaměstnance a další oblasti, stálý kontakt se zaměstnanci na MD/RD, individuální přístup k potřebám zaměstnanců/kyň v oblasti sladování rodinného a pracovního života, provozování dětského hlídacího centra, podpora dětí s postižením a vzdělávání v regionu obecně, komunitní život v obci



LIBERECKÝ KRAJ

Cestovní kancelář a sportovní agentura SPORTKIDS

Liberec

Charakteristika: Provozuje dětské sportovní kurzy a kroužky pro kolektivy z mateřských a základních škol, rodinné pobyty s programem pro děti – lyže, kola. Rodinná firma, 6 lidí v managementu a 20 sportovních instruktorů.

Důvody ocenění: zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené, úvazky dle potřeby, flexibilní formy práce – sdílené a částečné úvazky, možnost přítomnosti dětí na pracovišti, programy prevence úrazů, bezpečnosti při sportu a prevence kriminality, podpora spolupráce rodičů a dětí, městských sportovišť, rozvoj turistiky v kraji

Dům dětí a mládeže Vikýř, Jablonec nad Nisou

Charakteristika: Poskytuje volnočasové aktivity dětem, mladistvým i seniorům, organizuje velké akce pro celé rodiny, pobyty pro rodiny, tábory pobytové i příměstské téměř 365 dní v roce. Nabízí pravidelné zájmové kroužky i spontánní akce. Provozuje Informační centrum mládeže v centru města, jehož součástí je Baby point. Celá organizace má 10 interních zaměstnanců (3 na částečný úvazek, 7 na plný), dále několik desítek externích spolupracovníků a dobrovolníků (na dohody).

Důvody ocenění: pozitivní přístup v zaměstnavatelské oblasti – důraz na spokojenost stálých i externích pracovníků, rozvoj volnočasových aktivit pro celé rodiny, podpora zapojení všech generací, sociálních skupin i handicapovaných spoluobčanů, služby informačního centra pro mládež, Baby point – místo pro přebalení a kojení dětí, otevřený a kreativní prostor s pozitivní atmosférou – programy pro širokou veřejnost, tým přispívá k plnění prarodinných aktivit ve městě

Ekofarma: Sad u ořechového háje, Jezvé

Charakteristika: Rodinná ekofarma, pěstitelé bio ovoce a zeleniny, včelaři. Pedagogové, kteří vzdělávají v oblasti včelařství a zdravého životního stylu.

Důvody ocenění: motivace a vzdělávání další generace k udržování zdravého životního prostředí

a trvale udržitelným hodnotám, činnost ohleduplná k přírodě – ekologicky šetrné prostředky, třídění odpadu, recyklované pomůcky, obnovitelné zdroje energie, odstraňování staré ekologické zátěže z okolí ve spolupráci s přírodovědným kroužkem z České Lípy

Jana Černá RE-Centrum Domácí péče

Rokytnice n. Jizerou

Charakteristika: Odborná zdravotní a ošetrovatelská péče v domácím prostředí klientů, 11 žen – úvazky dle potřeb sladování práce a rodiny, proškolený tým lidí na zástup.

Důvody ocenění: flexibilní formy práce, zaměstnávání žen ohrožených na trhu práce, nabídka výjimečné služby – propojení sociální a zdravotní oblasti v nepříznivé životní situaci, podpora občanských aktivit v obci – místní divadlo, děti a senioři

Kitl s.r.o.

Jablonec nad Nisou

Charakteristika: Výroba a prodej nápojů, provoz Kittelova muzea na Krásné u Jablonce nad Nisou, zaměstnávají cca 15 osob včetně externích pracovníků.

Důvody ocenění: flexibilní formy úvazků, zaměstnávání seniorů a handicapovaných, rovné odměňování žen i mužů, podpora rozvoje Libereckého kraje, Kittelovo muzeum, naučné stezky, akce pro veřejnost v muzeu, zvýhodněné vstupné pro rodiny

Sbor Jednoty bratrské v Novém Městě pod Smrkem

Charakteristika: Sbor Jednoty bratrské, v současnosti má 6 zaměstnanců, kromě klasické sborové agendy poskytuje sociální práci: nízkoprahové zařízení, mateřské centrum, celodenní péče o děti, seniorský klub ve vyloučené lokalitě Frýdlantského výběžku.

Důvody ocenění: flexibilní formy práce, pomoc v oblasti sladování práce a rodiny v lokalitě s vysokou nezaměstnaností – rozvoj a uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných občanů, rozvoj dobrovolnictví, podpora prarodinných aktivit, zakládání služeb péče o děti, kvalitního komunitního života v obci a aktivní pomoc lidem na okraji společnosti

Symbio Finance s.r.o.

Dubá

Charakteristika: Poskytují ekonomické poradenství pro firmy v oblasti financování a provozují jazykovou školu. 2 stálí zaměstnanci a 2 lektorky na dohodu.

Důvody ocenění: aktivity pro celé rodiny, podpora zapojování všech generací a sociálních skupin, pomáhají k udržování a zlepšování životního prostředí, rozvoj a podpora kvalitního života občanů, dobrovolnická práce v NNO

Základní škola a mateřská škola Žandov, okres Česká Lípa

Charakteristika: 1. stupeň základní školy (112 žáků) a mateřská škola (84 dětí). Součástí je mateřské centrum a setkávání s programy pro seniory.

Důvody ocenění: zaměstnávání převážně žen ze skupin ohrožených na trhu práce, flexibilní formy práce, provoz mateřského centra ve vlastních prostorách – možnost pro rodiče v obci zařadit se na trh práce, realizace prarodinných programů, zvyšování kvality života rodin v obci

PARDUBICKÝ KRAJ

Sdružení občanů pro pomoc zdravotně postiženým – Apolenka – hiporehabilitace

Charakteristika: Založeno v roce 1999 jako sdružení dobrovolníků, v současné době 6 zaměstnanců, 3 na DPP, 7 dobrovolníků a 30 osob se zdravotním postižením.

Důvody ocenění: zřízení pracovních míst pro osoby

s psychickým, mentálním nebo lehkým tělesným handicapem s podporou pracovních asistentů – v současné době 30 osob, nabídka sociálně aktivizačních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením, volného přístupu do areálu rodinám s dětmi, environmentálních programů pro děti s přímým kontaktem se zvířaty a přírodou, pořádání sportovních a kulturních akcí pro veřejnost i zaměstnance



Děti patří domů, o. s.

Hradec nad Svitavou

Charakteristika: V provozu od roku 2008, 3 zaměstnanci, cca 20 osob na dohody. Dlouhodobým cílem je snížení počtu dětí v dětských domovech a kojeneckých ústavech a ochrana práv, zájmů a potřeb dětí.

Důvody ocenění: nabídka provázení, podpory a práce s hostitelskými a pěstounskými rodinami a žadateli o NRP, pobyty pro pěstounské rodiny, práce s ohroženými rodinami, cílená práce s dětmi a mládeží bez stabilního sociálního zázemí – rozvoj osobnosti a kompetencí

Informační centrum Blanka Brýdlová

Litomyšl

Charakteristika: Poskytuje informace turistům, 3 stálí zaměstnanci a 3 sezónní brigádníci.

Důvody ocenění: nabídka částečných pracovních úvazků, pružné pracovní doby či doby přizpůsobené školnímu roku, pořádání kreativních dílen a dalších programů pro děti, spolupráce s organizací ve městě

Komuniké, o. p. s.

Litomyšl

Charakteristika: Od roku 2010 podporuje rozvoj a kvalitu poskytování sociálních služeb, zaměstnává 13 osob.

Důvody ocenění: sociální podnikání – pracovní příležitosti pro mládež ohroženou sociálně patologickými jevy, osoby se zdravotním handicapem, nabídka vstřícného prostředí pro rodiny – alternativní jídla, svačiny, prodej výrobků z chráněných dílen

Základní škola Na rovině

Lázně Bohdaneč

Charakteristika: Nestátní škola, založená na základě aktivity rodičů – provozuje mateřské centrum, zajišťuje volnočasové aktivity pro rodiny a pořádá semináře pro dospělé, 9 zaměstnanců

Důvody ocenění: nabídka zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby nebo kombinované práce v zaměstnání s prací doma, supervize týmu, poskytování metodické pomoci a přezkušování dětí v domácím vzdělávání, projektové vyučování – učení v souvislostech, respektující přístup a kritické myšlení

STŘEDOČESKÝ KRAJ

Biopekárna Zemanka s. r. o.

Sedlčany

Charakteristika: Rodinná biopekárna, vyrábí sladké bio sušenky a slané bio kekry, má 12 zaměstnanců.

Důvody ocenění: nabídka výběru směn, individuální řešení potřeb v rámci sladování rodinného a pracovního života, kontakt se zaměstnanci na MD/RD, podpora NNO včetně aktivit proti korupci, inspirace zaměstnanců i zákazníků k ekologicky šetrnějšímu a zdravějšímu životnímu stylu

Občanské sdružení Modré dveře

Kostelec nad Černými Lesy

Charakteristika: Provozuje terapeutické (péče pro lidi s psychickými obtížemi, v krizi) a volnočasové centrum, 14 zaměstnanců.

Důvody ocenění: zaměstnávání rodičů malých dětí a nabídka flexibilních forem práce, integrace osob s duševním či mentálním handicapem – propojení terapeutického centra s rodinnou kavárnou a volnočasovým centrem, podpora komunitního života v obci

Regionální muzeum Mělník

Charakteristika: Příspěvková organizace Středočeského kraje, v roce 2013 oslavila 125. výročí svého vzniku, má 20 zaměstnanců.

Důvody ocenění: individuální přístup ke všem nestandardním situacím včetně problémů spojených se sladováním rodinného a pracovního života, nabídka nadstandardního nasazení zaměstnanců, interaktivních programů, rodinného vstupného, podíl na rozvoji komunitního života a na projektech obnovy regionálních tradic pro celé rodiny ve spolupráci s dalšími organizacemi

ZLÍNSKÝ KRAJ

Baby club Nekky

Zlín

Charakteristika: 20 let pomáhá rodičům učit své děti objevovat svět na suchu i ve vodě, zaměstnává 20 žen, 6 žen je na MD/RD.

Důvody ocenění: poskytování firemní péče o děti, pohotovosti pro vlastní zaměstnance, zaměstnání obtížně zaměstnatelným skupinám, zapůjčování pomůcek včetně postýlek, nabídka „baby linky“ – konzultace matkám zdarma, aquaerobiku pro seniory – lektorka je seniorka

Hotel Horal, Resort Valachy – HP TRONIC, s.r.o.

Velké Karlovice

Charakteristika: Služby v cestovním ruchu ve Velkých Karlovicích, orientace na rodiny s dětmi, 283 zaměstnanců (189 žen, 94 mužů), 16 žen na MD/RD.

Důvody ocenění: nabídka Manuálu rodičovské a mateřské dovolené, pozitivní přístup k matkám a tělesně postiženým, bezbariérový přístup, řešení diskriminace a obtěžování, informovaný personál, rodinné balíčky, podpora rodin s dětmi různého věku, nekuřácké prostředí

Optimum KM, s.r.o.

Kroměříž

Charakteristika: Zaměřují se na daňové poradenství, vedení účetnictví a implementaci ekonomického software, 8 zaměstnanců (7 žen).

Důvody ocenění: nominace spokojenými zaměstnanci, spolupráce s Úřadem práce, nabídka operativní práce z domova, vzdělávání i během MD/RD, spolupráce s NNO

Rekreační areál Kamínka

Roštín

Charakteristika: Rekreační areál – provozovna firmy RUDOLF JELÍNEK a.s. Vizovice – nabízí prostor pro sportovní soustředění, školní výlety, školy v přírodě, letní dětské tábory, firemní školení a rodinné oslavy, 13 zaměstnanců (5 žen, 8 mužů).

Důvody ocenění: firemní ombudsman, náhradní zaměstnání poskytované sezónním zaměstnancům, odvoz firemním autem, řešení v případě nemoci dětí, vysoký příspěvek na penzijní připojištění, spolupráce v týmu – při velkém počtu návštěvníků pomáhají obsluhu pracovníci na manažerských pozicích



ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...



OD ROZHODNUTÍ K ČINU

Měnit zaběhané formy jednání a myšlení patří k nejtěžším životním úkolům a je jedno, zda se jedná o rodinu, práci nebo společnost. Téma rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života patří k oblastem, které se potýkají s mnoha předsudky a kde prosazení změny vyžaduje velké úsilí i trpělivost. Oslovili jsme proto tři ženy, jejichž zásluhou se „ledy pohnuly“, aby s námi sdílely svoji cestu k lepším pracovním podmínkám pro ženy i muže.

ANDREA FUTEROVÁ

Senior HR Business Partner Global Gx Division HQ, Zentiva Group, a. s.

Problematicke sladování pracovního a rodinného života a rovných příležitostí se věnujeme v Zentivě druhým rokem. Naše primární aktivity směřovaly k rodičům na mateřské a rodičovské dovolené, jejichž počet se blíží 170 a trend je vzhledem k průměrnému věku a počtu žen stále stoupající. V oblasti industriální farmacie je velmi obtížné najít vhodné odborníky, a proto je v našem zájmu, aby se nám rodiče vraceli a my neztráceli naše cenné know-how. Pro naše zaměstnance rozšiřujeme možnosti nabídky flexibilních úvazků, zavedli jsme příspěvky na předškolní zařízení (soukromou školkou, chůvu), nabízíme odborné kurzy z EU fondů věnované rodičům na MD/RD, pravidelně tuto cílovou skupinu informujeme o dění ve firmě, připravujeme web pro rodiče a příručku pro maminky odcházející na MD.

Projekt Síť mateřských center Společnost přátelská rodině nás inspiroval a rozhodli jsme se zaměřit na oblast diversity v naší společnosti obecně. Definovali jsme společně 5 nejvýznamnějších skupin zaměstnanců, kterým se chceme v nadcházejícím roce věnovat a ušít jim na míru work-life balance (WLB) program. Kromě rodičů, kde máme ještě mnoho dalších nápadů a plánů, bychom se rádi zaměřili na zaměstnance 50+, kterých je v naší společnosti 21 %, dále bychom rádi posílili postavení žen ve společnosti, pomohli zvládnout kulturní odlišnosti

naším více než padesáti cizincům a také skupina singles se hlásí o slovo...

Moderní trendy a podpora z centrály jsou sice velmi důležité, ale teprve vlastní zkušenost mi dodala potřebnou energii vydat se na nelehkou cestu v prosazování WLB programů ve společnosti orientované byznys.

Sama jsem maminka dvou malých holčiček, cítila jsem se zklamaná a zapomenutá, když se mi firma po odchodu na mateřskou vůbec neozvala, po všech těch letech práce mě najednou nepotřebovali. Bála jsem se, že se nebudu mít kam vrátit anebo budu začínat zase od nuly. Rozhodla jsem se, že využiji svoje HR zkušenosti a spojila jsem svoje síly se Sítí mateřských center. Působila jsem jako konzultantka v rámci projektu Krok k zaměstnání ve Středočeském kraji. Trénovali jsme maminky, jak si hledat práci, nacvičovali jsme pohovory, koučovali jsme je k nalezení jejich cíle. Na základě množství rozhovorů a skutečných příběhů vím, jak jsou programy pro maminky důležité.

Práci v Zentivě jsem začala kombinovat s rodinou, když byl mladší dceř rok, a velmi oceňuji, jak mi vyšla firma vstříc v podobě zkráceného úvazku, práce z domova a příspěvku na chůvu. Tyto programy jsme propracovali

a pojali komplexněji a začali prosazovat u vedení společnosti.

Jelikož ve vedení společnosti převažují muži, orientování primárně na business a čísla, museli jsme jim projekt prodat „jejich řečí“ – zpracovat analýzu. Když viděli, že máme 170 rodičů na mateřské a rodičovské dovolené, 58 % zaměstnanců jsou ženy a nejvíce z nich v „rizikovém“ věku 35 let, a zjistili, že WLB programy podporují atraktivitu zaměstnavatele na trhu práce, začala je problematika zajímat a dali nám „zelenou“.

Společnost uvolnila rozpočet pro příspěvky na soukromou školku či chůvu, aby tak podpořila rodiče, kteří se vracejí před třetím rokem věku dítěte do práce (až 6000,- Kč). Pravidla tohoto benefitu jsme sepsali do SOP (směrnice), která prošla schvalovacím „kolečkem“ a byla následně představena zaměstnancům. Nyní investujeme nemalé prostředky pro tvorbu webu pro rodiče jako nástroje pro komunikaci a sdílení informací. Díky nadšení a osobnímu nasazení členů týmu se nám podařilo získat pro naše rodiče zajímavé tréninky, které jsou dotovány z Evropské unie. Na trhu je hodně neziskových organizací, které vytvářejí krásné programy pro rodiče a je radost s nimi pracovat. Jako velmi úspěšnou hodnotíme i spolupráci se Sítí mateřských center.

Veškeré aktivity spojené s oblastí diversity musejí vycházet ze skutečných potřeb zaměstnanců. Organizujeme proto „focus groups“ s cílovými skupinami, kde se ptáme, co by lidé uvítali, co funguje dobře a co bychom mohli zrušit. Na základě této analýzy poté navrhujeme detaily projektu, který samozřejmě musí schválit management.

Získat podporu managementu v oblasti prorodinných aktivit a work-life balance je všude náročné. Naštěstí máme velkou oporu v HR ředitelce a s její pomocí jsme přesvědčili vedení, že je třeba se této oblasti věnovat.

Nabízet benefity, které zvyšují loajalitu k firmě a motivaci, patří mezi radostné části HR práce. Našly se ale i takové maminky, které nám napsaly, že nechťejí být „obtěžovány“ informacemi z firmy a chtějí si užít v klidu mateřskou... Samozřejmě i takový postoj musíme respektovat. Bohužel se musíme také smířit s faktem, že ať uděláme nebo zavedeme sebelepší program, nikdy se nezavděčíme všem zaměstnancům.

V neposlední řadě bych zmínila náš projektový tým, který jen díky nadšení a práci nad rámec své agendy vytváří tento smysluplný projekt. Problém s kapacitami lidí a finančními prostředky je součástí každého projektu a pevně věřím, že naše nasazení nevyhasne.

Po počáteční práci pár nadšenců se nám povedlo vypracovat krásný projekt, díky kterému jsme v listopadu získali certifikát Společnost přátelská rodině.

Stali jsme se signatáři Memoranda Diversita 2013+. Vážíme si ocenění našich aktivit a zároveň cítíme obrovský závazek k udržení a vytváření dalších programů, které budou přispívat ke sladování rodinného a pracovního života a k podpoře rovných příležitostí.

Zorganizovali jsme ve spolupráci se Sítí mateřských center inspirativní setkání HR manažerů/manažerek „Kulatý stůl na téma WLB“, které se velice zdařilo, a moc mě potěšilo, kolik společností se profesionálně věnuje této problematice. V našich workshopech chceme pokračovat na pravidelné bázi za podpory Sítě mateřských center.

Postupně měníme myšlení lidí a společnými silami se snažíme ovlivňovat i stát, aby vytvářel opatření podporující prorodinnou politiku tak, jako je tomu ve vyspělých zemích EU.

Pozitivní přístup manažerů ve vedení k problematice rovných příležitostí i sladování pracovního a rodinného života je pro nás obecně velkým vítězstvím. Výhodou vždy byl vstřícný přístup majitelů společnosti ke změnám, které přinášejí především užitek v podobě hodnot, nejen tedy pouze v penězích (i když ty samozřejmě jsou hlavním měřítkem konkurenceschopnosti společnosti). Protože součástí mé odpovědnosti je strategie řízení lidských zdrojů, mohla jsem společně s majiteli a vedením postupně nastavit trend postupného zavádění této problematiky do společnosti. S naším týmem umíme velmi dobře využívat všech flexibilních nástrojů a nabízet je jako službu. Důkazem je samozřejmě i tým na mém úvaru, kde je flexibilita jedním z hlavních motivačních nástrojů (možná je již automatická). Konkrétními změnami za posledních několik let je určitě provozování vlastní mateřské školy, flexibilní úvazky, častější využívání home-office, práce na dálku i z jiného světa, a například i sdílené pozice – tam, kde je možné je využít, časté nabídky brigád a dočasných pracovních úvazků a dalších.

Nejdůležitějším impulsem k rozhodnutí změnit situaci byla rozhodně nepříznivá situace na trhu práce a blížící se krize v roce 2008. Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil. A současně, protože je Linet mladá firma i věkem zaměstnanců (35 let je průměrný věk), jsme plánovitě předpokládali odchod žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Proto se firma snažila hledat podpůrné aktivity, které by v první řadě zamezily odchodu klíčových zaměstnanců, a dále podpořily zájem udržet know-how ve firmě. Postupně se ve firmě vytvořilo prostředí, které samo generuje nové možnosti.

Prvním úspěchem byl dobře provedený interní (personální) marketing včetně předchozích zjištění. Formou

průzkumu jsme tedy zjistili zájem zaměstnanců o nové trendy v nabídce práce a zároveň i naše legislativní možnosti. Vše jsme porovnali a optimalizovali. Otevřená komunikace nám přinesla úspěch v podobě velké akceptace nových trendů především u manažerů. Firemní kultura společnosti je velmi otevřená a zaměřená především na výkon. A právě proto, že se nám podařilo ukázat, že výkon lze měřit i např. odjinud než z jednoho pracovního místa a v daném čase, se prolomily bariéry nedůvěry. V současné době jsou často situace, kdy manažeri přinášejí nové nápady, jak zefektivnit práci např. IT vývojářů, designérů právě formou flexibilního přístupu k práci.

Jak jsem již zmínila, zprvu se projevila nedůvěra v nové věci, ale musím konstatovat, že netrvalo dlouho, protože právě dobrá příprava a zmapování mohly zaměstnavateli ukázat možnosti. Z pohledu legislativního, a to pro obě strany, bylo samozřejmě nejtěžší zrealizovat v tehdejších podmínkách školku. Největší problém nám působila konkrétně nepropojenost daňové, sociální a pracovní právní legislativy. Ale vše máme zdárně za sebou a můžeme pouze potvrdit, že společnost Linet se opravdu necítí být v tomto ohledu výjimečná.

Aktivity, kterými vycházíme vstříc potřebám našich zaměstnanců, nejsou nijak světoborné. Chápeme je jako samozřejmost a součást naší firemní kultury. To považuji osobně za největší úspěch a přínos. Tento přístup je součástí firemní kultury a nebude ho v budoucnu potřeba nutno nějak zásadně protlačovat. Odměnou jsou pak vždy konkrétní dílčí úspěchy, které přinášejí užitek přímo zaměstnancům. Mohu osobně pouze potvrdit, že otevřený přístup, jasná a důsledná komunikace několika směrů dokáže velmi zásadně podpořit sladění rodiny a práce.

Siemens patří k největším zaměstnavatelům v České republice. Naši lidé pracují v lokalitách téměř po celé ČR, s jinými prioritami, jinými potřebami. Zaměstnání u nás nacházejí jak mladí zaměstnanci po škole, tak i zaměstnanci důchodového věku, zaměstnanci z malých i velkých měst, ženy a muži nejrůznějšího věku a vzdělání. Proto se snažíme nastavovat firemní benefity a programy work-life balance tak, aby si každý mohl zvolit, co mu nejvíce vyhovuje. Konkrétně mluvíme o tzv. Master benefit systému, kdy se jedná o propojení příspěvků na kulturu, sport, zdraví a cestování s jinými benefity, jako jsou příspěvek na stravování a finanční benefity (penzijní a životní pojištění). Zaměstnanci si dle stanovených pravidel a vlastních preferencí mohou převádět příspěvky mezi těmito benefity. Vsadili jsme tak na flexibilitu a možnost přizpůsobit si benefity vlastním potřebám. Další velmi oceňovanou výhodou, kterou poskytujeme, je firemní školka pro všechny rodiče dětí od 1,5 roku, která se po Praze bude brzy otevírat také v Ostravě. Řada zaměstnanců ocenila možnost práce z domova, a to podle charakteru práce až v rozsahu deset pracovních dní v měsíci.

I přes to, že zaměstnanci Siemens patří k velmi loajálním, snažíme se neustále zlepšovat pracovní podmínky a tím i spokojenost zaměstnanců, protože ta v konečném důsledku nejvíce ovlivňuje motivaci a pracovní výsledky. Pravidelně také monitorujeme spokojenost našich zaměstnanců s poskytovanými výhodami a snažíme se reflektovat jejich potřeby.

Důležitý je postoj vedení společnosti, který odpovědný přístup k našim zaměstnancům velmi podporuje. Také bylo často nutné sladit náš záměr se zákonem. Administrativní normy jsou mnohdy natolik přísné, že se na začátku obvykle zdá být plán neuskutečnitelný. To bylo nejvíc znát při otvírání školky. Kvůli přísným zákonům a hygienickým normám jsme se proto rozhodli využít na školku outsourcingu. V případě zavedení home-office

bylo například obtížné nastavit vlastní pravidla tak, aby vyhovovala všem zákonným normám.

Co se týká překážek, na které jsme naráželi, vždy jde v podstatě jen o způsob komunikace. Siemens jako zaměstnavatel nabízí zaměstnancům moderní a příznivé podmínky pro práci. Víme ale všichni, že lidé reagují na jakékoliv změny většinou zdrženlivě. Proto je důležité nastavit komunikaci tak, aby byli zaměstnanci o všem důkladně a včas informováni, aby měli možnost se ptát, naučit se novinky využívat tak, aby jim to vyhovovalo, a pak vše funguje. Ale i tak se samozřejmě najdou jednotlivci, kteří potřebují na vstřebání nových podmínek více času.

Konkrétně jde například o zkrácené pracovní jádro, které ovlivňuje také proplácení služebních cest či návštěvy u lékaře. Dalším příkladem může být zavedení home-office, se kterým je spojena velká důvěra nadřízeného a zodpovědnost podřízeného. A jako poslední příklad bych uvedla firemní školku. Na začátku byl podle průzkumu mezi zaměstnanci obrovský zájem. Když se ale projekt zrealizoval, nastoupily pouze čtyři děti a dlouho jich bylo ve školce jenom devět. V současné době je už ale kapacita školky téměř plná – navštěvuje ji skoro čtyřicet dětí.

Odměnou nám jsou spokojení zaměstnanci. Podle posledního průzkumu spokojenosti je 88 % zaměstnanců hrdých na to, že pracují ve společnosti Siemens, a 82 % by doporučilo Siemens jako dobrého zaměstnavatele. Těší nás také úspěchy a ocenění, která Siemens v minulém roce získal, ať už se jedná o vítězství v soutěži Top odpovědná velká firma, Společnost přátelská rodině nebo umístění v soutěži Top zaměstnavatel 2013. Já osobně si velmi vážím možnosti, že mohu částečně pracovat z domova, když jsou děti nemocné, a že jsem mohla využít firemní školku v době, kdy byla dcera ještě velmi malá a jiné řešení nebylo dostupné.

VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ



ANKETA MEZI OCENĚNÝMI FIRMAMI

„Family friendly“ se organizace nestane mávnutím proutku. Často se jedná o překážkový běh na dlouhou trať. O to cennější je pak výsledek. Proto jsme oceněným firmám položili tři základní otázky:

- 1 Co považujete za váš největší a nejzajímavější počín, nabídku, úpravu, podmínku v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života či prorodinných benefitů?**
- 2 Proč je nabízáte?**
- 3 Co bylo na jejich prosazení nejtěžší?**

Dlouho jsme přemýšleli, jakou formou odpovědi zprostředkovat čtenářům bulletinu Půl na půl, nakonec jsme došli k závěru, že inspirace, která se skrývá za každou odpovědí, je tak různorodá, že je lepší nechat je v původním plném znění, a to v abecedním pořadí podle názvů firem.

Contract Administration, spol. s r.o.

- 1** Zmínila bych možná samotný přístup a přemýšlení o rovných příležitostech. Jako malá firma se nemůžeme chlubit promyšlenými a zdokumentovanými velkými projekty, nicméně umožnit zaměstnancům sladit svůj osobní život s pracovním považujeme za nejsilnější zdroj motivace zaměstnanců a v dnešní době v podstatě za nutnost. Nejde nám přitom specificky o ženy, muže či maminky, ale o každého jednotlivce, který má své potřeby dané jeho situací, a specificky bych zmínila i potřeby těch, které ještě rodinu nemají.
- 2** Citovala bych tady jeden článek: „Za nějaký čas a za vynaložení určitých nákladů může vaše konkurence duplikovat téměř vše, co považujete za svoji konkurenční výhodu, vše, kde cítíte, že máte náskok. Může najmout vaše nejlepší zaměstnance. Může okopírovat vaše procesy. Jediné, co nikdy duplikovat nedokáže, je vaše kultura...“ Kulturu společnosti tvořili, tvoří a vždy budou tvořit zaměstnanci.
- 3** To nejtěžší máme teprve před sebou. V lokálních podmínkách s danou velmi decentralizovanou pravomocí bylo poměrně jednoduché vymyslet, otestovat a zavést pravidla, která u nás fungují. V následujícím roce se chceme zaměřit na to, abychom posunuli přemýšlení o sladování směrem k mateřské společnosti.

Coworking Centrum s.r.o.

- 1** Naše společnost má dva velké počiny v této oblasti. Jedná se o benefity pro naše zaměstnance/kyně formou flexibilních úvazků, práce z domova a nabídkou firemní školky. Dalším počínem, který nabízíme spíše pro externí než kmenové zaměstnance/kyně, je tzv. coworkingové místo – to je kancelářské místo pro práci a dále dětský koutek, kde je možné umístit dítě po dobu samostatné práce ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené.
- 2** Naše nabídka je směřována na potřeby našich zaměstnanců/kyň a dále pak na ženy, které v případě své samostatné práce takové místo pro klidnou práci nutně potřebují. Řešení, které nabízíme, vnímáme jako podstatný krok směrem ke sladění práce a rodiny na současném trhu práce.

- ③ S významnou překážkou jsme se nesetkali, jen finanční stránka některých řešení je náročná na rozjezd takových kroků. Sami jsme se učili, jak sladit jednotlivá opatření a skloubit vše ke spokojenosti našich zaměstnanců/kyň a externích žen využívajících naše centrum.

Československá obchodní banka, a.s.

- ① Za nejzajímavější počín považujeme náš Program pro maminky a tatínky, který pomáhá maminkám a tatínkům formou částečných úvazků během rodičovské dovolené a samozřejmě především s návratem po jejím ukončení. Program funguje od roku 2008 a prošlo jím více než 700 zájemců. Účastníci programu zůstávají v kontaktu se zaměstnavatelem, na částečný úvazek mohou pracovat během rodičovské dovolené stejně jako po jejím skončení, pokud se nechtějí vrátit hned na plný pracovní úvazek. Mezi jinými aktivitami bychom zmínili projekt Práce a rodina, který je zaměřený na propojení rodinného a pracovního života, a program Zlatá rybka, který podporuje rozvoj žen v manažerských pozicích.
- ② ČSOB podporuje diverzitu a work-life balance. Nechceme o naše zaměstnance přicházet, ale naopak je rozvíjet, pracovat s nimi a vytvářet jim ideální pracovní prostředí. Jsme si vědomi toho, že naši zaměstnanci jsou naším nejcennějším aktivem, a proto je podporujeme nejenom v prarodičovských aktivitách. Program pro maminky a tatínky přispěl k výraznému zvýšení jejich návratnosti zpět do naší společnosti. Maminky, které se účastní programu, jsou pro manažery vítanou a nesmírně výkonnou pomocí a zároveň neztrácejí po dobu rodičovské dovolené kontakt se svým zaměstnavatelem. Všechny aktivity, kterým se na tomto poli věnujeme, se nám vracejí v podobě pracovní výkonnosti a spokojenosti našich zaměstnanců.
- ③ U Programu pro maminky a tatínky bylo nejtěžší přesvědčit manažery, že je možné skloubit částečné pracovní úvazky s běžným provozem útvaru nebo pobočky. Nejlepší pro přesvědčení je vždy pozitivní příklad. Začali jsme tedy představovat úspěšné návraty maminek během rodičovské dovolené a postupně začal být o program velký zájem nejenom v útvech ústředí banky, ale i v pobočkové síti po celé České republice.

DfK Group, a.s.

- ① Otevření firemní školky a možnost pozvolného návratu našich zaměstnankyň do pracovního procesu. Považuji za velmi důležité, že naši zaměstnanci zůstávají v kontaktu s děním ve firmě a zcela nevypadávají z pracovního procesu.
- ② Ve firemní politice DfK Group není odchod na rodičovskou dovolenou handicapem. Není naším cílem stavět naše zaměstnankyně před rozhodnutí, zda rodina, nebo práce či kariéra. Obojí je slučitelné, i když si občas taková žena musí zahrát na „wonderwoman“.
- ③ Najít finance a splnit všech legislativní podmínky pro otevření školky.

Direct Parcel Distribution CZ, s.r.o.

- ① Naši zaměstnanci si velice cení doprovodných akcí, které pořádáme vlastními silami pro ně a jejich rodiny. Účast na těchto akcích je opravdu vysoká a z fotodokumentace i ohlasů účastníků číší radost a sounáležitost s naší firmou. DPD se prostě stalo dalším členem našich rodin.
- ② Aktivity na tomto poli děláme dlouhodobě od roku 2007, není to žádný výstřelek v době, kdy se pojem prarodičovských aktivit stává módním. Většina nabízených aktivit vzešla jako přání nebo nápad od našich zaměstnanců. Posloucháme, co chtějí, co by jim pomohlo.
- ③ Nejtěžší je prosadit aktivity, které jsou finančně náročnější. Zejména my v logistice se pohybujeme v omezených finančních zdrojích a tak musíme některé aktivity, byť bychom je chtěli nabízet, ponechat budoucímu vývoji.

GE Money Bank, a.s.

- ① Podávalo se nám spustit rozsáhlý program GE Rozmanitě, který zahrnuje několik oblastí rovných příležitostí. Neupřednostňujeme tak jednu sféru, ale nabízíme program pro talentované ženy, program na sladění

rodinného a pracovního života a prorodinné aktivity a benefity. Ceníme si toho, že se do realizace programu zapojili naši zaměstnanci ze všech oddělení napříč bankou a podařilo se nám tak spustit GE Rozmanitě, které vychází z potřeb našich zaměstnanců a zároveň je podporováno managementem banky.

- ② Každý člověk je jedinečný, a proto v GE Money Bank reagujeme na jedinečné potřeby každého z nás a usilujeme o to, abychom všem poskytovali rovné příležitosti. Vytváříme různorodé týmy a zároveň nabízíme vysokou míru flexibility.
- ③ S programem rovných příležitostí jsme oslovili naše zaměstnance, kteří se aktivně zapojili do zjišťování potřeb našich zaměstnanců, zpracování dat a přípravy podkladů pro naše vedení. Důležité bylo získat podporu nejvyššího managementu, což se nám podařilo, pravidelně reportujeme a měříme vývoj programu, čerpání poskytovaných benefitů a školení. Program GE Rozmanitě se stal součástí naší společenské odpovědnosti a je zakotven i v cílech naší společnosti.

Linet spol. s r.o.

- ① Za největší a jednoznačně nejzajímavější počín na podporu sladování rodinného a pracovního života považujeme zřízení firemní mateřské školy. Školka funguje od roku 2009 a její kapacita 41 dětí je plně využita. Dále rodiče mají možnost, s ohledem na pracovní zařazení a povahu pracovního místa, pracovat na částečný pracovní úvazek. Tyto dlouhodobé výhody našich zaměstnanců-rodičů doplňujeme občasnými volnočasovými aktivitami, které přispívají ke sladování rodinného a pracovního života a slučují se tak s kulturou společnosti.
- ② Protože je považujeme za jeden z největších motivačních nástrojů. Flexibilita a obecně možnost propojit svůj čas s pracovním podle ne zcela svázaných dogmat je jedním z velkých pozitiv zaměstnavatele, a to kteréhokoli. Těmito nástroji se snažíme zaměstnancům ukázat náš otevřený přístup výměnou za očekávaný výkon či přístup k práci. Školka usnadňuje zaměstnancům situaci s transportem dětí do školky, řeší kapacitní nedostatky ve státních školkách, ale i jednoduše nabízí možnost mít své děti na dosah, což rodiče vítají. Samozřejmě těmito aktivitami podporujeme dobré jméno a atraktivitu Linetu jakožto zaměstnavatele. Tyto aktivity přispívají ke konkurence-schopnosti firmy na trhu práce.
- ③ Otevření mateřské školy si vyžádalo mnoho úsilí. Vedení společnosti ze svého cíle mít vlastní mateřskou školu neustoupilo i přes značnou legislativní a administrativní zátěž.

Optimum KM, s.r.o.

- ① Největší počín v podmínkách je pro naši společnost zavedení zkrácených pracovních úvazků a zavedení pružné pracovní doby spojený s možností práce na dálku. Částečné pracovní úvazky se osvědčily u zaměstnankyň po mateřské dovolené. Pružná pracovní doba nám umožňuje srovnat pracovní výkony. S každým zaměstnancem máme sjednanou pevnou a plovoucí část pracovní doby, ve které lze vykonávat úkony, které nejsou vázány na komunikaci s klienty v pracovní době. Pomocí zabezpečeného přístupu ze vzdálených počítačů kdekoliv v internetu k centralizovanému firemnímu systému umístěnému v „cloudu“ lze pracovní úkoly plnit ve kteroukoliv denní i noční dobu. Součástí centralizovaného systému jsou sdílení termínů v kalendáři, úkolů, kontaktů, emailů, videokomunikace, chat (textové zprávy), e-learning (vzdělávání na dálku). Naši zaměstnanci jsou pak sami motivováni a dále proškolení, jak si sami zorganizovat svůj čas, aby měli všechny úkoly splněny včas a tím nejefektivnějším způsobem (GTD: getting-things-done).
- ② Osvědčilo se nám paradoxní zvýšení schopnosti spolupracovat s ostatními kolegy. Potvrdilo se očekávané zvýšení kvality života zaměstnanců a z toho plynoucí sebedřízení, sebamotivace a svobodné jednání. Zvýšila se produktivita práce.
- ③ Aplikace metod zajišťujících náhradu úkonů „běžné“ pracovní doby – elektronizace kanceláře, odstranění papírové komunikace. Příprava, nasazení a údržba moderních technologií, zajišťujících práci na dálku. Zajištění technologického prostředí.

Regionální muzeum Mělník

- ① Regionální muzeum Mělník nese přídomek „muzeum, které si užijete“. Jedním z jeho prioritních cílů je edukační působení a práce s rodinou v roli návštěvníka napříč generacemi. Významným krokem, který se nám zdařilo v uplynulém období učinit, je rozšíření nabídky směrem k prorodinným tendencím. Realizovali jsme nové volnočasové aktivity pro rodiny s dětmi jako prázdninové Putování s kocourem Švarcem, podíleli jsme se na tematicky zaměřených dětských dnech, byl vytvořen přebalovací koutek, na jehož podobě s doplňkovými službami chceme ještě zapracovat. V rámci jarmarků s prodejem a ukázkami řemeslných aktivit se nám podařilo navýšit počet rukodělných dílniček a takřka u všech uskutečněných výstav a akcí jsme mohli rodinám nabídnout interaktivní zóny a doprovodné programy. Prohloubili jsme vztahy a spolupráci s místními rodinnými centry.
- ② Hlavní snahou je přispět k vnímání muzea jako přirozeného prostoru pro vzdělávání, setkávání a vzájemného mezigeneračního sdílení.
- ③ K prosazení prorodinných tendencí bylo třeba ve zvolené strategii vytrvat a nadchnout celý pracovní tým muzea.

Siemens, s. r. o.

- ① Komplexní přístup ke svým zaměstnancům a jejich potřebám, který uplatňuje Siemens v rámci celé společnosti, je tím nejdůležitějším v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života a prorodinných benefitů. Český Siemens má vlastní firemní zařízení péče o předškolní děti, které je nástrojem sladování rodinného a pracovního života a umožňuje dřívější návrat zaměstnanců/kyň z MD/RD, dále nabízí rozsáhlou nabídku flexibilních forem práce a zároveň dává důraz na prorodinné aktivity a pravidelná setkávání zaměstnanců/kyň. Myslíme si, že právě firemní školka je jedním z benefitů, který pomáhá našim zaměstnancům skloubit rodinný a pracovní život nejvíce. Kromě toho, že zaměstnaným rodičům odpadá starost, zda se jim podaří umístit děti ve školce v místě svého bydliště, zajišťujeme v naší školce péči již pro děti od 18 měsíců. Rodiče navíc mohou své dítě dát do školky kdykoliv v průběhu kalendářního roku. Vedle firemní školky nabízí společnost Siemens celou řadu dalších benefitů, od příspěvků na stravování, 5. týdne dovolené navíc, přes proplacení prvních tří dnů nemoci až po zaměstnanecké slevy na volnočasové aktivity. Dalším užitečným benefitem je zkrácené jádro pracovní doby, které pomáhá nejen rodičům menších dětí, zaměstnancům, kteří se potřebují starat o své starší nebo potřebné rodiče, ale i všem ostatním zaměstnancům, již chtějí efektivněji plánovat svůj pracovní a volný čas. Obdobnou výhodu přináší také možnost pracovat z domova až 10 pracovních dní v měsíci, pokud to charakter práce umožňuje. Společnost se také intenzivně věnuje společensky odpovědným aktivitám. Za svůj přístup k životnímu prostředí, společnosti i svým zaměstnancům získala v roce 2013 ocenění TOP odpovědná velká firma.
- ② Z našich statistik jasně vyplývá, že systematická péče o naše zaměstnance má smysl. Víme, že pro naše zaměstnance je důležité vyvážení pracovního života a soukromí, proto nabízíme celou řadu benefitů, které pomáhají tuto rovnováhu udržovat. Naši lidé jsou pak spokojenější a projevuje se to i na jejich pracovních výsledcích.
- ③ Nejobtížnější bylo nastavení benefitů v rámci celé společnosti – v obchodních divizích i v sedmi výrobních závodech v ČR – tak, aby vyhovovaly všem v rámci všech pracovních profesí z celkového počtu bezmála 9 700 zaměstnanců po celé ČR.

T-Mobile Czech Republic, a.s.

Ve společnosti T-Mobile Czech Republic podporujeme život v rovnováze. Proto našim zaměstnancům v pracovní oblasti nabízíme flexibilní pracovní režim, částečné úvazky a také možnost práce z domova. Neopomíjíme ani jejich zdraví, kdy v rámci programu Zdravá firma poskytujeme edukaci v oblasti péče o fyzické a duševní zdraví a také nadstandardní zdravotní péči o ně i jejich rodinné příslušníky. Minulý rok naši talentovaní jedinci připravili firemní aplikaci T-sport, která slouží k propagaci sportovních aktivit a propojování kolegů, kteří mají chuť sportovat. V podpoře života v rovnováze jdeme ještě o krok dále. Nezapomínáme, že naši zaměstnanci jsou také rodiči, a proto pro jejich děti připravujeme nejen firemní akce, ale i bohatou nabídku caterie. Také maminky na MD/RD zůstávají v kontaktu s naší společností. Prostřednictvím portálu EchoFamily mají přístup k aktuálním informacím, zveze je na akce rozvíjející schopnosti a dovednosti a nabízíme jim například koučink při návratu z MD/RD.

Vikýř – dům dětí a mládeže, Jablonec nad Nisou

- ① Možnost úpravy pracovní doby jak na začátku školního roku, tak drobné korekce dle vlastních potřeb kdykoli. Dále práce z domova například při onemocnění dětí či z jiných rodinných důvodů a účast celých rodin zaměstnanců na akcích Vikýře.
- ② Naše práce by bez sladování nešla dělat. Pracujeme hlavně v čase, kdy ostatní odpočívají, a musíme se tedy přizpůsobit. Proč tedy nevyjít zaměstnancům vstříc mimo tyto pevně dané hodiny? Svou práci si odpracují kvalitněji a s větší láskou, když cítí podporu. Spokojený pracovník rovná se lépe odvedená práce.
- ③ Neměli jsme problémy ani osobní, ani legislativní.

Vodafone Czech Republic, a.s.

- ① Nejzásadnější z těchto počínů je zavedení konceptu využívání „flexi office“, který umožňuje nejen flexibilní pracovní dobu, ale přináší zaměstnancům také možnost pracovat odkudkoliv. Mají svůj notebook, připojení na internet, ale nemají pevné pracovní místo, mohou se tak do pracovního procesu zapojit tam, kde jim to vyhovuje. Navazujeme tým na zavedení možnosti „home office“, kterou mohou využívat téměř všichni zaměstnanci, pokud to povaha jejich pozice dovoluje. Ve velké míře toho využívají především maminky během nebo po mateřské dovolené. Současně mají všichni zaměstnanci Vodafone bez jakékoliv výjimky velké portfolio benefitů od zaměstnavatele na tarifu, přes lékařskou péči až po body zaměstnavatelských výhod na sport, zábavu nebo vzdělávání.
- ② Za zavedením home office a flexi office stojí předpoklad, že zaměstnanec vykoná svou práci nejlépe, pokud si sám může určit kde a kdy úkol vyplní. Snažíme se o to, aby především ženy nemusely volit mezi rodinou a prací, protože bychom tak mimo jiné přicházeli o jedinečné talenty. Vytváříme jim tak co nejpríznivější podmínky.
- ③ Nejobtížnější je v tomto případě měnit stereotypní představy o pracovním prostředí a pracovní době. Zaměstnanci si ale brzy na nový systém zvykli a už si nedovedou představit, že by fungovali jinak.

WITTE Nejdek, spol. s r.o.

- ① Systém benefitů ve WITTE je formou Cafeterie nabízen již osm let, od roku 2011 je však postaven na absolutně rovném přístupu ke všem zaměstnancům s jedinou výjimkou – a tím je loajalita zaměstnance k firmě. To znamená, že žádné jiné kritérium, jako je např. pozice nebo výše mzdy, nemůže mít vliv na výši čerpání benefitů. Rovnost přístupu k zaměstnancům je zcela zachována – jen zaměstnanci, kteří jsou nám věrní a jsou u nás zaměstnáni déle, mají výhodu navyšování částek na čerpání benefitů s prodlužující se délkou zaměstnavatelského poměru. A to považujeme za správnou, řekněme pozitivní diskriminaci, kterou zaměstnanci oceňují. Kromě toho jsme na podporu možnosti návratu do zaměstnání od roku 2012 zřídili Dětské hlídací centrum, které pomohlo maminkám a jednomu otci, že se mohli do práce vrátit dříve a nemuseli čekat, než se uvolní místo v přeplněných školkách ve městě, resp. až děti dospějí do předškolního věku. O děti je postaráno ke spokojenosti našich zaměstnanců a oni si mohou zcela svobodně volit délku pobytu dítěte v Dětském centru dle jejich dohody o rozsahu pracovního úvazku ve WITTE.
- ② Nabízíme je zejména proto, abychom měli spokojené, loajální a motivované zaměstnance.
- ③ K zavedení uvedených výhod pro naše zaměstnance nebylo těžké přesvědčit vedení firmy – v tom máme velkou výhodu, že vedení společnosti naopak pomáhalo s jejich prosazením. Ale pokud máme jednu nesnáz jmenovat, tak nás trochu překvapily některé požadavky schvalujících orgánů při zřízení Dětského hlídacího centra – nakonec jsme je v zájmu bezproblémového provozu vesměs naplnili a ocenili přitom i trpělivost dozorujících. Ale stálo nás to víc, než jsme původně předpokládali.

www.scio.cz, s.r.o.

Ve Sciu stavíme na první místo osobní přístup ke všem zaměstnancům. Pohybujeme se sice v rámci nějakých mantinelů, ale i s těmi se dá vždy hýbat. Umožňuje nám to žít bez zbytečných omezení. Vede to k tomu, že v kritických situacích kolegové přicházejí sami, nebojí se požádat o pomoc a často už navrhnou řešení. Vedoucí týmů vědí, že mohou dělat nestandardní opatření, aby nepřišli o dobré kolegy.

Uvědomujeme si, že to není samozřejmost. Do značné míry se vše odvíjí od faktu, že Scio má osvědčeného majitele. Přirozeně se díky tomu vytvářel tým lidí, který vyhovuje jeho naturelu. Ale firma roste, lidé přicházejí a odcházejí, přínášejí zvyky odjinud a homeostázu uvnitř firmy je třeba stále udržovat a rozvíjet.

Zentiva Group, a.s.

- ① Za významný úspěch považujeme získání certifikátu Společnost přátelská rodině a podpis Memoranda Diversita 2013+. Vážíme si ocenění našich aktivit a zároveň cítíme obrovský závazek k udržení a vytváření dalších programů, které budou přispívat ke sladování rodinného a pracovního života a k podpoře rovných příležitostí. Pro naše zaměstnance rozšiřujeme možnosti nabídky flexibilních úvazků, zavedli jsme příspěvky na předškolní zařízení (soukromou školku, chůvu), nabízíme odborné kurzy z EU fondů věnované rodičům na MD/RD, pravidelně tuto cílovou skupinu informujeme o dění ve firmě, připravujeme web pro rodiče a příručku pro maminky odcházející na MD.
- ② Vážíme si našich zaměstnanců a zodpovědně si uvědomujeme, že je pro nás velmi důležité, abychom vytvářeli takové podmínky, aby se k nám rádi vraceli. Lidský kapitál je to nejcennější, co naše společnost má, a v tak náročném oboru, jako průmyslová farmacie je, chceme zachovávat jedinečné know-how a využívat potenciálu našich zaměstnanců maximálně. Zároveň si uvědomujeme konkurenční prostředí na pracovním trhu a chceme jít s dobou, být stále „in“.
- ③ Velmi náročné je získat a udržet si podporu managementu pro tento typ aktivit. Korporátní trend jednoznačně podporuje diverzitu a pomáhá nám postupně měnit firemní kulturu a myšlení zaměstnanců. Silnou podporu cítíme v osobě HR ředitelky. Díky nadšenému projektovému týmu a dobrovolníkům z řad zaměstnanců se nám daří realizovat většinu aktivit z vlastních zdrojů a tvořit je „na míru“ naší společnosti. Moc si přejeme, aby nám naše nadšení vydrželo, zaměstnanci pocítili pozitivní změnu ve firemní kultuře a atmosféře. Naše úsilí budeme pravidelně měřit a vyhodnocovat průzkumy angažovanosti.

ZŠ Na rovině

Naše organizace se snaží umožňovat sladování rodinného života, životního stylu a výchovných metod se školským systémem. Základní škola Na rovině byla založena samotnými rodiči a ti ji do současnosti silně ovlivňují. Otevřenost je jedním ze základních kamenů naší školy a s tím souvisí i vytváření kvalitního zázemí pro naše zaměstnance. Máme částečné pracovní úvazky, v případě potřeby píšeme granty umožňující lepší zapojení našich zaměstnanců do fungování školy. Obecně je náročné neustále vysvětlovat důvody, proč nabízíme odlišný systém od většinového systému školství. Ale právě tato odlišnost a to, že jsme byli založeni alternativně zaměřenými rodiči, umožňuje i relativně snadné zavádění prorodinných benefitů.



SÍŤ VE VŠECH PÁDECH KDO JE KDO V SÍTI MC



VZTAH NOVÉHO PREZIDIA KE KAMPANI A SOUTĚŽI SPR

Na valné hromadě Sítě mateřských center bylo zvoleno nové prezidium na období 2013 – 2016. Základní poslání Sítě mateřských center zahrnuje posilování občanského života komunity, hodnot rodiny a mezigeneračních vztahů, úlohy rodičů, mateřské a otcovské role ve společnosti, stejně jako podporu právní ochrany rodiny, mateřství a rovných příležitostí pro všechny – tedy vše, co souvisí i s kampaní Společnost přátelská rodině. Členky nového prezidia proto dostaly příležitost ke sdílení svého názoru, co pro ně kampaň znamená.



Rut Kolínská

prezidentka

Naše kampaň Společnost přátelská rodině už deset let bourá fyzické i mentální bariéry, které brání rodinám – zejména s malými dětmi – zapojit se do života společnosti i na „trh práce“. Rozhýbali jsme zatuhlé vnímání rodičů perspektivou lovce a ochránkyně krbu, upozornili jsme na nedoceněné mateřské kompetence, dokonce se nám podařilo iniciovat soutěž Obec přátelská rodině. Leccos z toho, co bývalo výjimečné, bývá dnes běžné! Je to však stále málo, proto pokračujeme a své pole působení rozšiřujeme o vstřícnost všem generacím.



Klára Viková

1. viceprezidentka a manažerka projektu Společnost přátelská rodině

Soutěž Společnost přátelská rodině považuji za skvělou příležitost jak dát veřejnosti vědět o tom, že existuje Síť mateřských center. V rámci projektu Společnost přátelská rodině, jehož jsem momentálně manažerkou, se nám navíc začala dařit spolupráce s komerčními firmami, které nás začaly brát jako solidního a spolehlivého partnera. Ráda bych tuto spolupráci dále rozvíjela i v souvislosti s nově vznikajícím fundraisingem Sítě mateřských center.



Hana Vodrážková

viceprezidentka a ředitelka RADKA o. s. v Kadani

Společnost přátelská rodině by v naší vyspělé republice měla být samozřejmostí. Za deset let, kdy působím v oblasti péče o rodinu, se zvláště na místní úrovni leccos změnilo k lepšímu. Síť mateřských center dlouhodobě velmi přispívá k podpoře rodin a odstraňování nerovností na národní úrovni. Přeji si a věřím, že v novém roce 2014 (Mezinárodním roce rodiny) se přidají všichni ostatní odpovědní a rodina se konečně stane hlavním cílem podpory – investice do našich dětí, tedy naší budoucnosti.



Barbora Roušarová

**viceprezidentka a členka vedení Brandýského Matýska
– Centra pro rodiny s dětmi**

Soutěž Společnost přátelská rodině vnímám jako prestižní ocenění firmám. Přála bych Síti mateřských center, aby svou vizí a soutěží pomohla k nastartování prorodinné kultury a v následujících letech se vnímání potřeb rodiny začlenilo do běžného fungování firem. Tím firmy zároveň pomohou, aby se RODINA v budoucnu stala prestižní součástí společnosti.



Ivana Lhotáková

**viceprezidentka a zakladatelka Mateřského centra
Pojďte si k nám hrát Most, o. s.**

Kampaň Společnost přátelská rodině moc ráda podporuji. Titul jsem sama předávala třem mosteckým organizacím. Pro organizace, které ho získají, je prestižní, zavazující a myslím, že i motivující. Dvě oceněné organizace kampaň natolik zaujala, že dosáhly i na ocenění na krajské. Už proto si myslím, že má určitě smysl.



KŘÍDLA A KOŘENY NAŠÍ RODINY

***Celoroční kampaň Sítě mateřských center o. s. jako příspěvek
k 20. výročí Mezinárodního roku rodiny vyhlášeného OSN***

**TWENTIETH ANNIVERSARY
OF THE INTERNATIONAL YEAR
OF THE FAMILY, 2014**

Před deseti lety Síť mateřských center přispěla k 10. výročí Mezinárodního roku rodiny vyhlášeného OSN kampaní Společnost přátelská rodině. Kampaň stále pokračuje a díky ní se mnohé změnilo, avšak hodnoty rodiny se vytratil z centra pozornosti společnosti a politického rozhodování. Je potřeba spojit se pro dobro rodiny, proto jsme vyslyšeli výzvu Organizace spojených národů k 20. výročí Mezinárodního roku rodiny:

„Dvacáté výročí Mezinárodního roku rodiny představuje příležitost znovu se zaměřit na roli rodiny ve vztahu k rozvoji; podívat se na dosavadní trendy

ve vývoji rodinných politik; sdílet příklady dobré praxe tvorby rodinných politik; a zhodnotit překážky, jimž čelí rodiny po celém světě, a navrhnout možná řešení.

Rodiny se čím dál častěji dostávají do situace, kdy kvůli rychlým socioekonomickým a demografickým změnám obtížně dostávají svým mnohým závazkům. Řada z nich se potýká s chudobou a se zajištěním odpovídající péče jak o mladší, tak i starší členy rodiny. Je rovněž čím dál složitější sladit rodinné a pracovní povinnosti a udržovat mezigenerační vazby, které toto sladování umožňovaly v minulosti.

V reakci na tyto trendy se přípravy dvacátého výročí Mezinárodního roku rodiny zaměří na prorodinné politiky a strategie, které cílí na potírání chudoby rodin, zajišťování lepší rovnováhy rodinného a pracovního života a prosazování sociální integrace a mezigenerační solidarity.“

Vzhledem k tomu, že naše politická situace je stále nevyjasněná, nechceme dále čekat a chceme otevřít prostor pro veřejnou diskusi stěžejních odborníků a dalších aktérů v oblasti rodinné problematiky včetně zapojení rodin samotných. Kampaň by měla též podpořit síťování organizací, které se zabývají rodinou z různých úhlů pohledu, napříč státním, neziskovým i ziskovým sektorem, a zapojit média, a to od komunální přes krajskou po celorepublikovou úroveň.

Název kampaně vychází z parafráze citátu „Děti by měly dostat od svých rodičů dvě věci: kořeny a křídla“ (Johann Wolfgang Goethe). Kořeny směřují do minulosti k našim prarodičům (předkům) a křídla upozorňují na zodpovědnost, která zavazuje každého, kdo přijímá úkol rodičovství.

Kampaň bude vedena pozitivní cestou – upozorňováním na příklady dobré praxe tak, aby přinesla potěšení všem, kdo se jí zúčastní, i těm, kdo ji připraví. Na negativní stav mohou případně poukazovat čísla ze statistik. Podoba kampaně bude záležet na organizacích, které se do kampaně zapojí. Primárně to budou mateřská centra sdružená v Síti mateřských center, ta přispějí svými tradičními aktivitami na posilování rodiny – od komorních akcí v mateřském centru po velké akce pro širokou veřejnost, od sportovních soutěží přes kreativní happeningy i společenské a kulturní události po vzdělávací semináře či besedy s odborníky – a k tomu počítáme se zapojováním dalších organizací.

Kampaň je sice zaměřena především na posilování hodnot rodin ve společnosti, ale zároveň nám jde o každou jednotlivou rodinu. Proto také dílčí příspěvky jednotlivých mateřských center budou pro konkrétní rodiny a s konkrétními rodinami. Každý měsíc chceme upozornit na jiný úhel pohledu na rodinu. Měsíční témata vycházejí z kalendária významných dnů, které do daného měsíce spadají.

Únor je zasvěcen vztahům v manželství či partnerství. V březnu se zaměříme na rovné příležitosti žen a mužů v péči o děti, rodinu, závislé členy v rodině i o domácnost a s tím spojené sladování rodinného a pracovního života. V dubnu spojíme Den Země s tématem bezpečného místa pro rodinu, tedy místem rodiny v komunitě a životním prostředí.

Jarní měsíce budou patřit jednotlivým členům rodiny. Druhou neděli v květnu se slaví Den matek, a tak je tím téma jasně dané. Navíc 15. května proběhnou stěžejní oslavy Mezinárodního dne rodiny. První červen patří tradičně dětem a třetí neděle v červnu otcům, proto se již tradičně bude červen odehrávat v duchu naší dlouholeté kampaně „Táta dneska frčí“.

Prázdninové měsíce nabízejí čas být spolu, trávit čas v duchu zdravého životního stylu, tak tomu bude v červenci. V srpnu se pokusíme podívat na rodinné rozpočty, protože řešení finanční stránky rodinného života bývá tvrdým oříškem pro každou rodinu.

V září – jak jinak – nastává školní čas a kdo jiný se stává první „universitou“ pro dítě než rodina? Mezinárodní den seniorů stanovený na 1. října předurčuje téma měsíce: mezigenerační pospolitost, tedy i návrat ke kořenům.

Listopad patří k „temným“ měsícům, navíc nelze nevnímat nelehké situace, do kterých se v životě dostáváme. Je třeba odkrývat rodinná tabu, ke kterým patří například týrání, násilí a zneužívání v rodině.

Rok pro rodinu uzavřeme v prosinci a kromě bilančování, co se všechno podařilo, jistě dojdeme k závěru, že jeden rok pro rodinu je málo, že rodina se stává celoživotní výzvou pro každého.

Veškeré informace o průběhu kampaně najdete na webových stránkách: www.kridla-koreny.cz. Stránky zahrnují také kalendář, kde se zobrazují všechny aktivity spojené s kampaní, a to jak mateřských center, tak i dalších organizací. Kromě toho zůstává základním cílem stránek vytvořit platformu pro propojování odborníků a organizací, které se zabývají rodinou z různých úhlů pohledu, napříč státním, neziskovým i ziskovým sektorem.

*Rut Kolínská – metodické vedení
a Lucie Nemešová – koordinace*

12
2008

13
2009

14
2009

15
2010

16
2011

17
2013

18
2014

SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER o. s.

Sídlo: Široká 15, 110 00 Praha 1

Kancelář a poštovní adresa: Klimentská 34, 110 00 Praha 1

Telefon: 224 826 585

E-mail: info@materska-centra.cz

IČO: 2654136

Číslo účtu: 51-0888700287/0100

Prezidium

Rut Kolínská, Klára Vlková, Hana Vodrážková, Barbora Roušarová, Ivana Lhotáková

Projektové manažerky

Jiřina Chlebovská – Motivace růstu

Marcela Bradová – Transparentní Respektovaná Udržitelná Společnost

Lucie Plešková – Nové zaměstnání sobě – možnost zaměstnání tobě

Klára Vlková – Společnost přátelská rodině

Finanční řízení

Pavčina Novotná

Manažerky krajských koordinátorek – sdílený úvazek

Marcela Bradová a Jiřina Chlebovská

Krajské koordinátorky

Lenka Ackermannová, Petra Benešová, Hana Cinková, Daria Čapková, Radka Filipíková,

Renata Höklová, Jiřina Chlebovská, Irena Macháčková, Bohuslava Nejedlá, Linda Pačesová

Horynová, Petra Radová, Bohdana Sonet, Hana Šnajdrová

Koordinátorka kampaní

Lucie Nemešová

Fundraiserka

Kateřina Kadeřábková Vitochová

Administrativa

Jana Burešová

Bulletin Půl na Půl

Redakce: Rut Kolínská

Fotografie na titulní straně i uvnitř čísla a dětské obrázky: z archivu Sítě MC a MC

Grafická úprava: Petr Kolínský

Obálka: Pavel Kodeda

Sazba: Kateřina Vlková

Tisk: Tiskárna Brouček

Korektury: Radka Fialová

Evidováno: MK ČR E 16659

K 15.2. 2014 sdružuje Síť MC o.s. 295 mateřských center po celé České republice.

Seznam členů Sítě MC o.s. a další informace o mateřských centrech najdete na

WWW.MATERSKA-CENTRA.CZ