



# SÍŤOVKA

1  
2016  
PROSINEC

OBČASNÍK SÍŤE PRO RODINU



Vychází v rámci projektu *Rovný není stejný*, který je realizován za finanční podpory Úřadu vlády České republiky a Rady vlády pro rovnost žen a mužů.



# OBSAH

## OBSAH

**DOPIS OD Rut Kolínské** o Sítovce

3

## SÍŤ VE VŠECH PÁDECH

**Posilujeme hodnotu rodiny Aneb změna názvu odráží rozšíření činnosti** – přiblížení důvodů změny názvu Síť mateřských center na Síť pro rodinu

4

**Rok 2017 ve znamení výročí** – 25. výročí otevření prvního mateřského centra a 15. výročí založení Síť mateřských center (dnes Síť pro rodinu)

5

**Spolu pro mateřská centra** – projekt na podporu mateřských center prostřednictvím věcné a materiální pomoci či služby

5

## ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...

**Rovný není stejný** – rozhovor o projektu s Jiřinou Chlebovskou, manažerkou projektu Síť pro rodinu

6

**Soutěž Společnost přátelská rodině 2016** – představení poroty na celorepublikové úrovni a prezentace oceněných firem s celorepublikovou působností a firem v krajích – Jihočeském, Jihomoravském, Karlovarském, Libereckém, Olomouckém, Vysočina a Zlínském

8

## VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ

**Podmínky a benefity by se měly přizpůsobovat co nejvíce potřebám a zájmům zaměstnanců** – Gabriela Jakobová, Chief Administrative Officer, Kentico Software s. r. o. popisuje, jak se ve firmě se stárnutím zaměstnancům mění podmínky

25

**Austin hledá řešení pro své zaměstnance i pro svoji budoucnost** – inspirace z oceněné firmy sdílí Dalibor Krpenský, jednatel Austin Detonator s. r. o.

27

## O ČEM SE NEMLUVÍ

**Tvrdá realita očima dětí** – postřehy dětí zachycené Lindou Pačesovou v komunitní škole

30

# DOPIS OD RUT KOLÍNSKÉ O SÍŤOVCE



Milí přátelé rodin,

nejen Síť mateřských center, ale i náš již tradiční bulletin změnil svůj název. Původní název Půl napůl vzešel ze stejnojmenného projektu, na kterém jsme se téměř před deseti lety podíleli. Dobře vystihoval náš zájem podporovat rodiče, aby se mohli podílet oba – otec i matka – na péči o děti i domácnost.

Troufám si nadneseně napsat, že kdysi dávno, když ještě neexistovala formální Síť mateřských center, jsme uvažovali o vydávání zpravodaje s názvem Síťovka, avšak tehdy nápad zůstal tak trochu nepochopen. Dnes, kdy síťovka prožívá renesanci v našich domácnostech, došlo na změnu názvu na Síť pro rodinu, a tak se zákonitě vynořil i nápad na změnu názvu bulletinu na Síťovku.

Proč ne? Síťovka jako taková se běžně používá, je šikovná a vejde se nejen do dámské kabelky, ale i do pánské kapsy, zkratka může být stále při ruce. A síťovka z pružného materiálu se může zvětšovat podle velikosti nákupu.

Pravdou zůstává, že v síťovce nic neskryjete, každý vidí, co si v ní nesete. Což však v našem případě, kdy spolu chceme sdílet nápady a vzájemně se inspirovat, vůbec nevádí, naopak.

Rubriky zatím zůstávají stejné, zdá se, že stále vystihují oblasti, kterými se zabýváme. Avšak dovedu si představit, že v průběhu času dorazí převratné nápady nejen na proměnu, ale také na nové možnosti, jak vydávání Síťovky podpořit.

Dnes se dozvíte o změně našeho názvu, a také o plánované kampani a projektu Spolu pro mateřská centra. Velkou část věnujeme letošnímu kolu soutěže Společnost přátelská rodině. Za pozornost stojí každé zdůvodnění poroty. Najdou tam inspiraci jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci.

Dvě firmy – Kentico Software s. r. o. a Austin Detonator s. r. o. – dostaly prostor, aby přiblížily svůj přístup k řešení potřeb svých zaměstnanců a zaměstnankyň i problémy ve svém okolí.

Čtení uzavírá smutný pohled dětí na svět dospělých. Téma, o kterém se nemluví, přestože trápí mnohé z nás. A to je mimo jiné jeden z důvodů, proč chceme více posilovat hodnotu rodiny.

Chceme-li cokoliv změnit, nezbyvá než začít u sebe a mít dobrou vůli hledat společně cesty!

*Rut Kolínská*



# SÍŤ VE VŠECH PÁDECH

## POSILUJEME HODNOTU RODINY ANEB ZMĚNA NÁZVU ODRÁŽÍ ROZŠÍŘENÍ ČINNOSTI

*V Síti mateřských center o. s. jsme se po čtrnácti letech našeho působení rozhodli změnit název. Nové jméno Síť pro rodinu lépe vystihuje postupné rozšiřování naší činnosti, stejně jako společenské změny i širší pohled na současnou rodinu, která podle nás stále zůstává základním kamenem společnosti. Proto chceme posilovat její hodnotu.*

Základním cílem Síť pro rodinu i nadále zůstává udržování a rozšiřování know-how mateřských center, a to včetně zapojování všech generací v rodinách do činnosti mateřských center, která sdružujeme. Centra působí ve všech krajích České republiky a je jich kolem 280.

Změna názvu také lépe odpovídá našemu dlouhodobému zacílení na rodinu nejen v rámci mateřských center, ale i v rámci proměny firemní kultury zaměstnavatelů, kterým nabízíme Strategii podpory rodiny jako konkurenční výhodu.

Novinkou je síťování napříč společnostmi, spolupracovat s odborníky a organizacemi zaměřenými na rodinu a rodinnou politiku – tedy hledání „spojenců“ na posilování hodnoty rodiny.

Změnili jsme název, ale ponechali jsme grafickou podobu loga s jeho mnohoznačným obsahem. Logo totiž zpodobňuje Síť ve všech konotacích: síť jako obecný pojem – síťování, tedy propojování míst a osob. Virtuální síť je nástrojem sdílení a prosazování společných zájmů. Houpací síť připomíná metodické vedení a podporu mateřských center. Díky informační síti zjišťujeme potřeby center a rodin. Rybářská síť naznačuje, že „lovíme“ příklady dobré praxe. Síťovka (nákupní taška) je plná inspirace. V grafické podobě loga můžeme zároveň vnímat propojení lidí nebo mřížku, která vystihuje pocity osob žijících v izolaci.

## ROK 2017 VE ZNAMENÍ VÝROČÍ

V roce 2017 máme dva významné důvody k oslavám, a sice 25. výročí otevření prvního mateřského centra a 15. výročí založení Sítě mateřských center (dnes Sítě pro rodinu). Připravujeme celoroční kampaň, která bude rozdělena do tří částí. Na přípravě kampaně se podílí pracovní skupina, zatím jsou jasné základní obrysy a především část první a celoroční s názvem Sítujeme republiku.

Po celý rok budeme Sítovat republiku, a sice „poběží štafeta vzájemných rozhovorů“ od centra k centru napříč republikou. Jedni se budou ptát druhých tak, aby se centra v Síti pro rodinu vzájemně lépe poznala. Rozhovory budou zveřejňovány na Facebooku a webových stránkách Sítě pro rodinu.

Na jaře se zaměříme na prezentaci aktivity mateřských center v rámci pěti týdnů od Dne matek (2. neděle v květnu) po Den otců (3. neděle v červnu).

Výroční rok uzavřeme konferencí zaměřenou na proměny rodiny a její potřeby v současné společnosti.

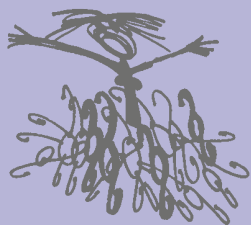
## SPOLU PRO MATEŘSKÁ CENTRA

[www.spolupromc.cz](http://www.spolupromc.cz)

Projekt Spolu pro mateřská centra vyrostl z potřeb mateřských center a jim „na míru“. Ne každý si uvědomuje, že ve většině MC se pracuje převážně dobrovolnický, na úkor vlastního času a rodiny, za použití vlastních prostředků (včetně peněz, vozidel, kancelářské techniky). I ve větších centrech je dobrovolnická práce zásadní. Členské poplatky a příspěvky od návštěvníků stačí často jen na pokrytí nájmu a dalších nezbytných provozních nákladů. Bez další podpory se centra neobejdou.

Tímto projektem vyzývá Síť MC veřejnost, velké i menší firmy a vůbec všechny, kdo chtějí pomoci. Možná nemůžete přispět finančně, ale můžete věnovat věc, materiál nebo službu, kterou centra potřebují.

Dbáme na to, aby byl celý proces dárcovství transparentní a adresný. Vždy víte, komu a kde pomáháte. O každém příspěví se ostatní dozvědí na internetové stránce i na stránkách konkrétního mateřského centra.



# ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...



## ROVNÝ NENÍ STEJNÝ

*Projekt „Rovný není stejný“ byl podpořen z Úřadu vlády a Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jeho aktivity probíhaly od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016 v Praze a krajích Jihočeském, Jihomoravském, Karlovarském, Libereckém, Olomouckém, v Kraji Vysočina a Zlínském. O projektu si povídáme s jeho manažerkou Jiřinou Chlebovskou.*

**V minulém čísle bulletinu Síť mateřských center jsme představovali projekt „Rovné příležitosti doma i v zaměstnání“, v čem se liší nový projekt „Rovný není stejný“ a má ještě smysl tyto projekty realizovat?**

Projekt „Rovný není stejný“ navazuje na tradici kampaně Společnost přátelská rodině. (již od roku 2004 oceňujeme organizace a firmy, které mohou být příkladem dobré praxe pro ostatní). Úroveň hodnocených společností se k naší radosti postupně zvyšuje, ale stále ještě se jedná o „bílé vrány“, které si zaslouží ocenění a tak nemůžeme v našem úsilí ustát. Nejvýznamnější aktivitou projektu zůstává stále soutěž „Společnost přátelská rodině“, kdy organizace a firmy procházejí hodnocením v několika oblastech – zaměstnavatelská (např. management mateřské a rodičovské dovolené, možnost flexibilních forem práce, benefity apod.), oblast prorodinných aktivit,

společenské odpovědnosti a prostředí organizace z hlediska trvale udržitelného rozvoje. Další osvědčenou aktivitou jsou workshopy pro zaměstnavatele. V loňském roce jsme se v krajích zaměřovali více na osvětu a organizovali kulaté stoly pro diskuse zaměstnavatelů a zaměstnanců, v letošním roce bylo v 7 krajích ČR vyhlášeno krajské kolo soutěže „Společnost přátelská rodině“.

**Mají zaměstnavatelé o účast v projektu zájem? Co je pro ně nejzajímavější?**

Dříve jsme museli příkladné společnosti vyhledávat a povzbuzovat je k účasti, dnes se již hlásí samy, protože chtějí zjistit, jak si stojí a co ještě mohou vylepšit. Největší zájem je o sdílení při workshopech pro zaměstnavatele, těch se účastní jak nováčci, tak organizace a firmy, které byly oceněny již před několika lety a mají určitý náskok. S organizací podobných setkání máme dobré zkušenosti v neziskovém sektoru

a máme radost, že se daří vytvářet podobně tvůrčí atmosféru i v sektoru ziskovém. Mezi zúčastněnými firmami došlo k poznání, že „opisovat je dovoleno“, když předáme naši zkušenost, můžeme zase čerpat od ostatních. Zpětná vazba, způsob implementace osvědčeného jinými společnostmi může zase přispět k našemu rozvoji. Setkání jsou velmi živá a osobní, dochází k praktické inspiraci, navázání další spolupráce.

## **Jakým tématům se věnujete při diskusních setkáních se zaměstnavateli?**

Témata vycházejí z potřeb účastníků, v letošním roce se jednalo o diverzitu pracovních týmů z různých úhlů pohledu a připravovanou koncepci rodinné politiky MPSV. Diverzitu vnímáme komplexně, nejedná se jen o rovnost žen a mužů, ale také o diverzitu z hlediska věku, národnosti a o zaměstnávání osob s handicapem. Různorodost přináší na jedné straně vyšší nároky na zúčastněné, při dobrém uchopení však má nesporný přínos. Společně jsme se učili, jak bourat fyzické i mentální bariéry, odhalovali možná úskalí a předsudky, s kterými je třeba pracovat. Zaměstnavatelé přivítali také možnost připomínkovat připravovanou koncepci rodinné politiky MPSV, která se bude týkat např. mimo jiné flexibilních forem práce.

Inspirojící je již samotná návštěva „konkurenčního“ pracoviště, kdy účastníci v praxi vidí určitá opatření, diskutují o jejich využití a legislativním zakotvení. Příkladem byla kancelář s dětským koutkem určená rodičům, kteří potřebují z nějakých důvodů výjimečně pracovat spolu se svým potomkem. Diskusní workshopy by nebylo možné realizovat bez aktivní účasti a zájmu hostitelů i účastníků, proto bych ráda poděkovala

firmám SANOFI GENERICS, Deutsche Börse Group a Clearstream Operations Prague, které se v letošním roce ujaly hostitelské role.

## **Jak mezi sebou firmy soutěží, liší se krajské úrovně od celorepublikové?**

Nedá se říci, že firmy soutěží, slovo soutěž nevystihuje přesně podstatu. Nejedná se totiž o porovnávání firem mezi sebou, ale o porovnávání s nastavenými kritérii, o to, zda mohou ve své oblasti působení být příkladem pro ostatní. Nestačí jen splňovat zákonné povinnosti, oceňujeme, když firmy a organizace dělají pro své zaměstnance a pro společnost i něco navíc. Krajská kola i republiková úroveň probíhají podle jednotné metodiky. Zapojené firmy a organizace vyplňují pět poměrně obsáhlých dotazníků, otázky jim pomohou zamyslet se nad hodnocenými oblastmi. Následně probíhá místní šetření, kde dojde k případnému vyjasnění a doplnění údajů v dotaznících, rozhovory se zaměstnanci pak přiblíží, zda jsou popisovaná opatření skutečně zavedena v praxi. Krajské úrovně se liší typy zapojených organizací, je zde větší pestrost. Zatímco na republikové úrovni se jedná o velké firmy, většinou nadnárodní společnosti, na krajské úrovni se do soutěže hlásí či jsou zákazníci a uživatelé služeb nominováni vedle velkých a středních podniků i malé restaurace, neziskové organizace, poskytovatelé sociálních služeb.

## **Na jak dlouho se uděluje organizačním certifikát Společnost přátelská rodině?**

V současné době není platnost ocenění časově omezena. Představitelé firem podepisují závazek, že budou opatření, za která ocenění získali, dále dodržovat a rozvíjet. Některé organizace se do soutěže hlásí opakovaně, aby si prověřily, zda stále kritéria splňují. Pokud se jim podaří zavést do praxe další opatření navržená odbornou porotou, chtějí zjistit, v čem by



se mohly ještě dále zlepšit. Do budoucna uvažujeme o omezení platnosti certifikátu na tři roky, aby byly firmy motivovány k stálému rozvoji.

## **V čem spatřujete přínos soutěže Společnost přátelská rodině?**

Zde bych dala slovo přímo oceněným organizacím, které nám sdělily, jaký přínos má účast v soutěži pro ně. Iva Kaplanová, HR Manager, MetLife Europe d. a. c. říká: „Účast v soutěži nám umožní zjistit úroveň a kvalitu dosavadních implementovaných opatření směřujících k podpoře sladování rodinného a pracovního života našich zaměstnanců. Zároveň v ní spatřujeme příležitost porovnat se s ostatními společnostmi a v neposlední řadě příležitost získat inspiraci pro další zkvalitňování života našich zaměstnanců.“ Ivana Hlochová, ředitelka komunikace a rozvojových programů ze společnosti Průmstav, vidí hlavní přínos „v setkání lidí, společností, které téma sladování soukromého a profesního života zajímá a kteří jejím prostřednictvím mohou sdílet zkušenosti, příklady dobré praxe. Sladování soukromého a profesního života

podporuje rovné příležitosti, diverzitu – témata, která jsou komplexní, celospolečenská. Je to práce na dlouhou dobu, s různými výsledky a náladami v jejím průběhu. Soutěž proto vnímám taky jako povzbuzení do další práce.“

## **Projekt končí 31. 12. 2016, budete v jeho aktivitách dále pokračovat?**

To bychom moc rádi, máme podanou další grantovou žádost. V příštím roce bychom se chtěli více zaměřit na současnou realitu v oblasti dělby v péči o děti, o závislou osobu (především staré rodiče) i o péči o domácnost a přetrvávající předsudky v kontextu neplacené práce. Zaměstnavatelé mají zájem pokračovat v diskusních setkáních, máme již připravena nová témata, máme také již nyní přihlášené zájemce o audit v organizaci.

**Nezbývá než popřát, ať je další projekt úspěšný a ať se celá naše společnost stále více blíží k ideálu společnosti přátelské rodině.**

## **SOUTĚŽ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ 2016**

### **CELOREPUBLIKOVÁ ÚROVEŇ**

***V letošním roce proběhla soutěž Společnost přátelská rodině nejen na celorepublikové úrovni, ale i v sedmi krajích naší země.***

***V celorepublikovém kole soutěže se o ocenění Společnost přátelská rodině ucházelo celkem pět organizací. Ač na první pohled se jedná o organizace velmi odlišné, spojuje je snaha dělat věci jinak a lépe. Jejich hlavní motivací k účasti v soutěži bylo především ověřit si, že to, co dělají, dělají správně. Zpětná vazba odborné poroty jim však přidává i motivaci zavádět další opatření.***





## Kdo zasedl v letošní porotě a s jakými postřehy?

### Dagmar Císařovská

(manažerka v nadnárodní společnosti ExxonMobil)

Přes 10 let se věnuje programům zdraví, vzdělávání a spokojenosti zaměstnanců. Její velké téma je osobní společenská zodpovědnost. V pražské pobočce nastavila pestrou škálu programů, které podporují rovnováhu mezi prací a rodinou, včetně firemní školky. V současné době se aktivně angažuje ve hnutí Minerva21, pro které organizuje networkingové setkávání korporací a firem nad zásadními společenskými tématy.

**„ Před dvěma lety jsem se soutěže účastnila jako zástupce společnosti a díky hodnocení SPR se nám ve firmě otevřely v mnohých oblastech oči. Letos mi bylo velkou ctí zasednout v porotě, prostudovat a posoudit programy a aktivity zúčastněných firem. Díky soutěži nezískáváme jen „příjemnou“ cenu, ale též je nám vytvořena možnost sdílet s ostatními zkušenosti z firemního prostředí, které přispívají ke zdraví a spokojenosti zaměstnanců a jejich rodin. Já osobně jsem díky SPR potkala množství úžasných lidí, kteří směřují nejen naši společnost, ale i mě jako jednotlivce.“**

“

### Rostya Gordon-Smith

(zakladatelka Minerva 21, ředitelka PeopleIMPACT s. r. o.)

Přes 20 let působí na mezinárodním trhu v oblasti řízení rozvoje organizací a jednotlivců. Byla jmenována jednou z 50 vrcholových, světových HR manažerů a v roce 2011 publikovala knihu o důležitosti neustálého osobního rozvoje: „Úspěšně s kůží na trh“. Rostya považuje rodinu za základní kámen dobře fungující společnosti a podporuje vytváření priorit v sladování profesního, rodinného a osobního života žen a mužů.

**„ Každá organizace má určitý sociální rozměr. A jakákoliv firma je v první řadě společenská organizace, která se skládá z lidí ochotných v této firmě pracovat a dělit se o své talenty a znalosti. Všichni lidé ve firmě patří do nějaké své rodiny. Když se vedení zajímá o potřeby zaměstnanců, je pak možné zajistit dobrý chod a prosperitu organizace.**

**Soutěž “Společnost přátelská rodině” oceňuje ty moudré firmy, které si uvědomují, že programy a procesy, které napomáhají rodinným příslušníkům – a to jak ženám, tak i mužům, přinášejí přidanou hodnotu a užitek i samotné firmě.**

**S radostí sleduji, že se čím dále více organizací zapojuje do této výjimečné soutěže.”**

“

## Rut Kolínská

(prezidentka Sítě pro rodinu, z.s., členka Expertní genderové komory)

Stála u zrodu hnutí mateřských center v ČR (1992) a iniciovala založení Sítě mateřských center (2002). Jako členka Rady vlády pro rovnost žen a mužů předsedá Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života. V roce 2003 získala ocenění Žena Evropy a v roce 2005 titul Sociálně prospěšná podnikatelka od Schwabovy nadace za know-how mateřských center, která umožňují matkám seberealizaci a nabízejí prevenci sociálního vyloučení. V roce 2015 byla zařazena mezi 25 TOP žen Česka.

**„ Letos jsem měla poprvé příležitost navštěvovat hodnocené firmy na celorepublikové úrovni. Na vlastní oči jsem si ověřila, že platí, kde je dobrá vůle, tam se daří. Změny prostředí záleží nejen na osvícených jedincích, ale také na každém, kdo vystoupí z řady a osmělí se vyslovit svoji potřebu. Někdy osvědčená řešení, jindy naprosto originální mohou najít východisko ze zdánlivě neřešitelné situace. Mám radost, že mezi oceněnými firmami stále více roste vůle nenechávat si své nápady jen pro sebe, ale sdílet je a vzájemně se inspirovat. “**

## Tomáš Ervín Dombrovský

(analytik společnosti LMC, která vyvíjí online služby pro vzdělávání a hledání práce)

Podstatnou část své energie věnuje rozboru dat, jevů a trendů v propojených světech vzdělávání a práce. Snaží se nacházet, pojmenovávat a rozvíjet to, co je zásadní pro smysluplné uplatnění lidí a jejich lepší spolupráci ve firmách i veřejných institucích. Přednáší pro lidi z HR i vedení firem, pro odbornou i širší veřejnost. Mimo to se stará o rozšiřování partnerské spolupráce a veřejně prospěšných aktivit přesahujících každodenní byznys LMC.

**„ Situace na pracovním trhu je nyní pro lidi velmi příhodná, firmy jsou nuceny vycházet výrazněji vstříc potřebám svých zaměstnanců. Ovšem osvícení zaměstnavatelé i bez toho v posledních letech intenzivně rozšiřují možnosti flexibilnějších forem práce a rozvíjejí své programy podporující lepší sladění práce s osobním životem. Jen tak totiž dokáží zaměstnance nejen udržet, ale i vyloženě nadchnout pro dlouhodobou, všem přínosnou spolupráci. Více důvěry na obou stranách a sdílený zájem jsou tím nejlepším jak pro lidi, tak i organizace samotné. Příklady skvělé praxe jsou vidět nejen v metropoli, ale i v regionech. Zajímavé způsoby, jak podpořit rodiny a místní komunity přinášejí například jihomoravské společnosti – a to včetně těch nejmenších. “**

## Dalibor Holý

(ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí, vrchní rada Českého statistického úřadu)

Na Českém statistickém úřadě pracuje od roku 1996, nejprve jako analytik a metodik strukturální mzdové statistiky, od roku 2010 jako ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí. Věnuje se především analýzám odměňování v různých profilech, včetně mezinárodního, tématu nezaměstnanosti, chudoby, trendům na pracovním trhu a otázce práce všeobecně, a též problematice rovnosti žen a mužů. Působí v odborné komisi pro rodinnou politiku MPSV.

„ Pro české podniky a jejich personalisty byl rok 2016 stále náročnější, na trhu práce bylo stále méně vhodných adeptů na zaměstnání, vždyť míra nezaměstnanosti se dostala na historická minima. Znamenalo to zapojit fantazii a pochopit, že lidé nepřijdou sami, ty dobré je potřeba lákat, a nestačí jen nabídnout vyšší plat. Progressivní firmy pochopily, že je důležité nabízet příjemné pracovní prostředí a zejména možnost sladit pracovní dobu s požadavky rodinného a společenského života. Ti nejlepší přijdou pracovat tam, kde jim se bude pracovat dobře. K takovým firmám patří ty oceněné. “

## Komu nakonec členové a členky poroty předali certifikát?

### **innogy Česká republika a.s.**

*Limuzská 12/3135, 100 98 Praha 10 – Strašnice  
www.innogy.cz*

Společnost se do soutěže přihlásila ještě pod svým původním názvem RWE.

RWE je třetí největší evropskou energetickou skupinou se sídlem v Německu. Podnikání RWE v Česku stojí na čtyřech hlavních pilířích – dodávkách zemního plynu a elektřiny, distribuci plynu, skladování plynu v podzemních zásobnících a výrobě tepla a elektřiny. Veškeré aktivity RWE na českém trhu řídí RWE Česká republika.

Od září došlo ke změně názvu na innogy – Innovation, Energy a Technology, a společnost vyčlenila své aktivity v oblasti obchodu, sítí & infrastruktury a obnovitelných zdrojů. Organizace k 31. 8. 2016 uvádí 4149 zaměstnanců/zaměstnankyň.

### **Důvody ocenění:**

- společnost vyvinula aplikaci RWE doma, jejímž prostřednictvím udržuje kontakt se zaměstnanci/kyněmi na MD/RD
- společnost se významně zaměřuje na práci s muži – otci a podporuje je při péči o děti

- firma dbá na zdravé pracovní prostředí a podporuje zdraví svých zaměstnanců/kyň např. formou workshopů „7 kroků ke zdraví“
- zpracování formálních dokumentů společnosti je na velmi dobré úrovni – např. přehledně zpracovaný a velmi detailně zpracovaný plán diverzity

## **METLIFE Europe Limited, pobočka pro ČR**

*Purkyňova 2121/3, Praha 1  
www.metlife.cz*

Pojišťovna MetLife zahájila svou činnost na českém trhu v říjnu 1992. Je dceřinou společností MetLife, Inc., která patří ve světě pojišťovnictví ke špičce a poskytuje tak společnosti cenné zázemí. MetLife nabízí širokou škálu kvalitních produktů životního, úrazového, investičního životního a skupinového pojištění, které se osvědčily v mnoha zemích světa a které jsou schopny uspokojit požadavky klientů všech věkových kategorií. Společnost měla k 31. 8. 2016 214 zaměstnanců/zaměstnankyň.

### **Důvody ocenění:**

- společnost je společensky odpovědnou firmou, zaměřenou na aktivní přístup v oblasti dobrovolnictví
- ve společnosti se objevuje výrazná snaha o flexibilitu v mnoha oblastech
- pracovní prostředí firmy je čisté a zdravé
- společnost má velmi zajímavý a detailně propracovaný systém vnitřní komunikace a práce se zaměstnanci, kterému se věnuje především tým Organizačního zdraví složený ze zaměstnanců a zaměstnankyň napříč celou firmou

## **PRŮMSTAV, a. s.**

*Pobřežní 667/78, Praha 8 – Karlín  
www.prumstav.cz*

Společnost Průmstav, a. s. je stavební společnost zaměřená na pozemní stavitelství, která v roce 2013 oslavila 60 let své existence.

Dodávky stavebních prací realizuje na celém území České republiky formou „na klíč“ i v rámci subdodávek, výstavbu novou i rekonstrukce. Předmětem dodávek jsou novostavby, rekonstrukce, modernizace, adaptace, vestavby a nástavby s použitím standardních i zcela nových materiálů a postupů zaručujících vysokou kvalitu díla.

PRŮMSTAV vstupuje do dalšího desetiletí své existence s potvrzenými ambicemi a s moderní vizí své stavební činnosti jako součásti projektu sdílených hodnot s výrazným lidským rozměrem. Společnost k 31. 8. 2016 uvádí 233 zaměstnanců/zaměstnankyň.

## **SMP CZ, a. s.**

*Pobřežní 667/78, Praha 8 – Karlín  
www.smp.cz*

Společnost SMP CZ, a. s. působí v oboru stavebnictví. Zaměřuje se na dopravní, vodohospodářské, podzemní a průmyslové stavby. Práce společnosti SMP CZ je postavena na více jak 60 letech praxe a zkušeností, je pro ni způsobem, jak vyjádřit současné i budoucí vize, a to nejen v odborné rovině – všechny její projekty sdílí výrazný lidský rozměr. Společnost měla k 31. 8. 2016 468 zaměstnanců/zaměstnankyň.

Společnosti SMP CZ, a. s. a Průmstav, a. s. jsou spojeny nadnárodní společností – Skupinou VINCI, přesněji patří pod divizi VINCI Construction se sídlem ve Francii.

V České republice pak působí společně pod hlavičkou Skupiny SMP. Jedná se tedy o sesterské společnosti.

### **Důvody ocenění společné pro obě společnosti:**

- společnosti mají precizně propracovaný systém sociální výpomoci pro zaměstnance/kyně
- společnosti poskytují neplacené volno a rozsáhlé finanční benefity pro rodiče s dětmi do 16 let

- společnosti se výrazně zaměřují na podporu zájmu žen o stavební obor – organizují tzv. Girls day
- společnosti realizují program „Dobrý soused“, který zahrnuje akce zaměřené na podporu a rozvoj regionu ve kterém mají obě společnosti své sídlo
- společnosti podporují tzv. „Klub seniorů“, jehož prostřednictvím zůstává firma v kontaktu se svými bývalými zaměstnanci/kyněmi, kteří odešli do důchodu



## KRAJSKÁ ÚROVEŇ

*V krajích se jako tradičně objevilo více malých firem i neziskových organizací, které ale jsou velmi významnými podporovateli otevřeného a prorodinného prostředí. Krajské poroty složené z expertů, osobností a politických představitelů daného kraje neměly ani v letošním roce jednoduchou práci. Certifikát získalo celkem 21 organizací.*

## JIHOČESKÝ KRAJ

*Prekvapilo mě, že se do soutěže v kraji nepřihlásily ryze komerční firmy. Jediná komerční organizace, Hotel U Matěje v Černici, působí v malé jihočeské vesnici jako restaurace a ubytovací zařízení. Cituji Mgr. Ivanu Stráskou, náměstkyni hejtmána Jihočeského kraje, která převzala nad soutěží záštitu: „V každé správné vesnici má být kostel a hospoda.“ To v Černici platí. Kostel je 2x týdně naplněný až ke dveřím a Hotel U Matěje plní tu druhou kulturní stránku vsi – pořádají zde pro místní poutě, velikonoční tvoření, adventní jarmárek, country festival, silvestr či zabíjačku. Osobně jsem ráda, že nejen tento jejich počín byl oceněn, a mohou se pyšnit titulem Společnost přátelská rodině.*

*Hana Šustrová, krajská koordinátorka Sítě pro rodinu v Jihočeském kraji*

### Sladovna Písek o.p.s.

Sladovna Písek o.p.s. je organizace zřízená městem Písek za účelem využití potenciálu rekonvertované budovy písecké sladovny pro kulturní život Písku a jeho turistický ruch. Zároveň zajišťuje i fungování informačního centra. Hlavní činností Sladovny je zajištění a organizace kulturních a kulturně-společenských služeb a činností, zejména interaktivních výstav, příležitostných výstav a dále dvou stálých expozic v objektu Sladovny.

#### Odborná porota oceňuje:

- pružné využívání alternativních forem práce
- integraci handicapovaných osob (projekt tréninkové kavárny)
- využívání alternativních zdrojů energie
- využití studentů v rámci doby dovolených

### Městská knihovna v Českém Krumlově

Městská knihovna v Českém Krumlově je příspěvkovou organizací města Český Krumlov. Je kulturní institucí poskytující svým uživatelům knihovnické a informační služby, dále pořádá kulturní a vzdělávací akce. V organizaci pracuje 13 zaměstnanců, spravovaný knihovní fond čítá cca 121 tis. položek. Knihovna je pověřena regionální funkcí a metodicky řídí 40 veřejných knihoven okresu.

#### Odborná porota oceňuje:

- maximální využití všech možností organizace (personálních, prostorových, časových)
- realizaci řady akcí nad rámec organizace
- zapojení do veřejného dění, spolupráci s ostatními organizacemi

## Hotel u Matěje, Černice

Rodinný menší hotel v malebné jihočeské vesnici Černice. Hotel slouží k odpočinku, relaxaci, rodinným oslavám či svatbám. Hotel nabízí klid, pohodu, bohaté zázemí, zdravou kuchyni pro rodiny s dětmi. Kromě běžných ubytovacích a stravovacích služeb nabízí také tradiční selský jihočeský statek s kontaktní zoo. Každoročně zde pořádají místní pouť, country festival a další sezónní akce. Uvnitř penzionu je herna a veškeré vybavení je přizpůsobeno na pobyt dětí, i těch nejmenších. „Family friendly“ jsou i jejich ceny.

## JIHOMORAVSKÝ KRAJ

***I přesto, že je oceněných společností v Jihomoravském kraji již hodně, pokaždé nás velmi potěší, že se najdou další, které jsou přátelské rodině. Tak tomu bylo také v letošním roce, kdy jsme ocenili 3 společnosti. Každá z nich byla úplně jiného charakteru. Jedna malá příspěvková organizace, střední nadace a poměrně rychle rostoucí softwarová firma. Organizace jsme nehodnotili mezi sebou, ale na každé jsme hledali to její „nej“, čím jsou právě přátelské rodině. Každá má jiné priority a jiné možnosti, ale každá dělá více než její konkurence v oboru. Jsme rádi, že se celkově společnost stává přátelskou rodině.***

*Renata Höklová, krajská koordinátorka Síť pro rodinu v Jihomoravském kraji*

## Kentico software s. r. o.

Kentico je brněnská IT firma vytvářející software, který pomáhá firmám po celém světě podnikat online. Má zastoupení v USA, Velké Británii, Austrálii, Nizozemí a v Brně. Celkem zaměstnává 191 lidí.

### Odborná porota oceňuje:

- využívání alternativních forem práce
- systém zaměstnaneckých benefitů s rodinnými dopady (peněžní příspěvky na svatbu, k narození dítěte...)

### Odborná porota oceňuje:

- alternativní formy práce a individuální přístup k zaměstnancům
- využívání tradic a jejich pokračování, navázání na tradiční hodnoty v obci
- Hotel u Matěje jako centrum pro široké okolí (sdružování komunit)
- plánování výletů a programů pro ZŠ a MŠ se vzděláváním v oblasti ekologie, přírody a tradic

- prarodinná opatření i pro muže (otcovská dovolená po narození dítěte 10 dní)
- program pro podporu mimopracovních aktivit (sázení stromů aj.)
- dětský koutek ve firmě
- spolupráci s neziskovými organizacemi, nemocnicemi

## Nadace Partnerství

Nadace Partnerství je nejvýznamnější českou environmentální nadací, tj. nadací podporující projekty udržitelného rozvoje ve všech



regionech České republiky. Svoji činností pomáhá nevládním organizacím, obcím a dalším partnerům pečovat o životní prostředí, stimulovat udržitelný rozvoj, mezi-sektorovou spolupráci a účast občanů na věcech veřejných. Má kancelář v Brně a Praze a zaměstnává přibližně 40 zaměstnanců/kyň.

### **Odborná porota oceňuje:**

- zbudovanou Dětskou skupinu pro zaměstnance/kyně
- flexibilní formy práce
- společenskou odpovědnost
- otevřenou zahradu pro veřejnost

### **Muzeum města Tišnova**

Muzeum města Tišnova sídlí v barokním Müllerově domě. Stálá expozice v muzeu mapuje historii a přírodu Tišovska. Dočasně

jsou zde umístěny obrazy akademického malíře Josefa Jambora. K opakovaným návštěvám zvou tematicky zaměřené krátkodobé výstavy také od místních dětí. V muzeu se nachází příjemná nekuřácká kavárna s dětským koutkem pro nejmenší a knihovničkou pro dospělé. Muzeum má 4 stálé zaměstnance.

### **Odborná porota oceňuje:**

- částečné úvazky, flexi formy práce, zastupitelnost zaměstnanců, nastavení podle potřeb zaměstnanců
- diverzitu pracovního týmu
- poskytování prostor pro zaměstnance, seniory i pro pořádání vzdělávacích akcí
- podporu lokálních produktů
- spolupráci s místními školami a neziskovými organizacemi
- slevy pro rodiny s neomezeným počtem dětí
- dětský koutek



## KARLOVARSKÝ KRAJ

***S Karlovarským krajem dlouhodobě spolupracujeme, realizujeme společné projekty. Společnost přátelská rodině je jednou z aktivit, které kraj velmi vítá. Letošní krajský ročník se konal pod záštitou náměstka hejtmana pro sociální věci a neziskový sektor Bc. Miloslava Čermáka, který osobně zasedl v porotě a účastnil se i slavnostního vyhlášení.***

*Hana Šnajdrová, krajská koordinátorka Sítě pro rodinu v Karlovarském kraji*

### Léčebné lázně Jáchymov, a.s.

Hlavní předmětem podnikání je provozování nestátního zdravotnického zařízení lázeňské péče – rehabilitační a fyzikální medicína, lůžková a ambulantní lázeňská péče, radiologie a zobrazovací metody, radiační onkologie, fyzioterapie. Léčebné lázně Jáchymov nabízejí svým klientům především léčbu pohybového aparátu využitím radonové vody, která má příznivý vliv na kloubní onemocnění, kožní onemocnění, nemoci periferního nervového systému, páteře apod. Organizace svým počtem zaměstnanců patří mezi velké podniky, zaměstnává 620 osob ve více než 100 profesích.

#### Odborná porota oceňuje:

- firma je otevřená, přátelská k rodině i svým zaměstnancům
- dokumenty jsou v souladu s firemním životem
- firma podporuje také veřejný a společenský život v Jáchymově
- firma podporuje dobrovolnictví svých zaměstnanců/kyň

### PEMATEX, s. r. o.

Společnost Pematex s.r.o se zabývá velkoobchodním a maloobchodním prodejem spojovacího materiálu a kotvicí a upevňovací techniky.

#### Odborná porota oceňuje:

- firma dlouhodobě podporuje absolventy, kteří se ocitli v evidenci uchazečů o zaměstnání, zaměstnává lidi bez praxe a zároveň jim nabízí kariérní růst
- ve firmě panuje rodinná atmosféra a přátelský přístup
- rodiny zaměstnanců nejsou vedení lhostejné, všichni jsou zapojení do života firmy
- sociální vztahy a vazby ve společnosti jsou ukázkové
- třídění odpadu, vztah k životnímu prostředí stejně jako ostatní součásti udržitelného rozvoje jsou pro firmu samozřejmostí

### Profi Pohoda s. r. o. – Penzion Daniela

Profi Pohoda s. r. o. vlastní a zároveň provozuje penziony Daniela a Arnika na Božím Daru. Jedná se o rodinný penzion zaměřený na rodiny s dětmi – baby friendly. Pro rodiny s dětmi pořádají každoročně několik akcí. Pro maminky, které si potřebují odpočinout od svých ratolestí, pořádají pravidelné Beauty wellnessy pro ženy. Stejně tak pořádají i víkendy pouze pro muže. Pro dětičky jsou k dispozici 3 dětské herny, dále pak velká letní terasa se spoustou herních prvků, včetně klouzaček, trampolín a horolezecké stěny. Vaří poctivá jídla z čerstvých surovin i bezlepkově.

### **Odborná porota oceňuje:**

- kompletní zaměření podniku na rodiny s dětmi, jimž je vše přizpůsobeno – dítě, resp. rodina je zde na prvním místě

- restaurace i penzion jsou vybaveny vším, co rodiny s dětmi potřebují – herny pro malé, ale i větší děti, restaurace, poctivá kuchyně atp.

## **LIBERECKÝ KRAJ**

*Letos jsem si víc než jindy uvědomila přínos této aktivity Sítě pro rodinu. V Libereckém kraji se uskutečnilo krajské kolo soutěže Společnost přátelská rodině pod záštitou města Jablonec nad Nisou zastoupeného náměstkem pro humanitní a sociální věci Pavlem Svobodou, ten se ujal i role předsedy hodnotící komise, která byla složená z odborníků městského úřadu. Porota se zdráhala označení „soutěž“, vzhledem k rozdílnosti hodnocených organizací, které vnímala jako příkladné v oblasti sladování pracovního a profesního života. Zajímavé téma pro porotu bylo dobrovolnictví, které dlouhodobě realizují nejen obě hodnocené NNO, ale i třetí organizace, komerční jesle. Na výzvu k účasti reagovaly neziskovky obdobně, a sice si rozhodně nemyslely, že by byly rodině přátelské. Opak se stal pravdou. Při vyplňování dotazníků si obě paní ředitelky uvědomily přínosy svých organizací směrem k potřebám svých zaměstnanců. Je skvělé, že díky soutěži Společnost přátelská rodině můžeme šířit osvětu a motivovat další firmy v péči o zaměstnance, kteří prochází obdobím péče o děti či jiné členy rodiny.*

*Lenka Ackermannová, krajská koordinátorka Sítě pro rodinu v Libereckém kraji*

### **ČESKÝ ČERVENÝ KŘÍŽ – Oblastní spolek Českého červeného kříže Jablonec nad Nisou**

Oblastní spolek ČČK působí v Jablonci nad Nisou velmi aktivně, podílí se na vzdělávání v oblasti první pomoci pro širokou veřejnost, dále na zdravotních dozorech sportovních aktivit, je součástí a účastní se ukázky pro veřejnost Integrovaného záchranného systému. Nabízí senior dopravu, příměstské tábory pro děti a kroužek malý záchranář. Působí především v Jablonci n/N a okolí, ČČK má své oblastní spolky po celé ČR.

### **Odborná porota oceňuje:**

- činnost přizpůsobenou potřebám cílové skupiny – příměstské tábory, kroužek pro děti malý záchranář – vedou děti k dobrovolnictví a zodpovědnému chování
- nové prostory organizace přizpůsobila tak, aby vyhovovaly i potřebám rodičů malých dětí – dětský koutek, přebalovací a odpočinková místnost, která slouží i zaměstnancům pro relaxaci
- ČČK podporuje seniory, nabízí Senior sociální dopravu a dobrovolnictví u seniorů
- ČČK spolupracuje s dalšími NNO i jinými než neziskovými organizacemi

- svépomocí s dobrovolníky zrekonstruovali stávající sídlo organizace a snaží se o zkrášlení okolí
- přirozeně využívají alternativní formy pracovních úvazků podle aktuálních potřeb zaměstnanců
- realizace pravidelných setkání zaměstnanců a jejich rodin – společné výlety

## **NADĚJE Oblastní spolek Jablonec nad Nisou**

Naděje je oblastní spolek celorepublikové organizace – NNO. Poskytuje pomoc lidem v nouzi ve čtyřech oblastech: lidem ve stáří, lidem bez domova, lidem s hendikepem a ohroženým rodinám a dětem. Naděje se podílí na společenském životě ve městě, spolupracuje s dalšími NNO. V Jablonci n/N je stěžejní Dům naděje – nízkoprahové centrum, noclehárna (muži i ženy), azylový dům včetně tréninkových bytů a terénní program pro bezdomovce. Administrativa sídlí ve spolkovém domě.

### **Odborná porota oceňuje:**

- nabídku pomoci lidem v nouzi napříč celou společností
- širokou škálu alternativních forem pracovních úvazků pro rodiče s malými dětmi i pro zaměstnance pečující o osobu blízkou
- dobře nastavený systém motivace a odměňování zaměstnanců
- všechna pracoviště (kanceláře administrativy i dům naděje) jsou velmi příjemné, využívány jsou možnosti ekologicky šetrného hospodaření

- ekologické chování – zapojení do akce Uklidme Česko
- Naděje pořádá osvětové a kulturní aktivity pro klienty, zaměstnance i širokou veřejnost
- podpora a spolupráce s mnoha NNO a zapojení do komunitního plánování SMJN

## **Tadeáškovy jesličky**

První soukromé zařízení typu jeslí v Jablonci nad Nisou, které zajišťuje péči o děti od 2 měsíců do 3 let. Přijímají děti i se zdravotním hendikepem. Nabídku služeb přizpůsobují potřebám rodičů i dětí, zaměstnávají osoby se zdravotním vzděláním. Podílejí se na kulturním a společenském dění ve městě.

### **Odborná porota oceňuje:**

- celoplošnou nabídku alternativních pracovních úvazků podle aktuálních potřeb zaměstnanců/kyň v případě péče o dítě i péče osobu blízkou
- pro zaměstnance jsou k dispozici zajímavé benefity (vlastní děti v zaměstnání, zvýhodněný mobilní tarif, bankovní účet bez poplatků)
- velmi vstřícné služby pro rodiny – péče o děti podle potřeb zákazníků, spolupráce s městem v oblasti péče o batolata, zajištění péče o děti z etnických menšin – integrace cizinců, péče o děti s hendikepem
- pracovní prostředí – bezbariérový vstup, péče o okolí, třídění odpadů, používání recyklovatelných a recyklovaných materiálů, využívání úsporných energetických zdrojů, využívání vody, nákup místních produktů a zdravých potravin
- podpora a spolupráce s NNO – rodiny v tísní
- podpora dobrovolnictví u zaměstnanců – pořádání aktivit pro rodiny zaměstnanců

## OLOMOUCKÝ KRAJ

***Kampaň SPR shledávám jako přínosnou, jelikož upozorní na organizace v kraji, které vytváří příznivé podmínky pro své zaměstnance a usnadňují sladování profesního a rodinného života. Je smutné, že většinu ocenění pobírají organizace se zahraniční účastí, které tvoří svoji zaměstnaneckou politiku dle zahraničních modelů. České firmy často využívají ve svůj prospěch převyšující poptávku po pracovních pozicích na trhu práce nad nabídkou, a proto často nabízejí jen minimální zaměstnanecké benefity, popřípadě žádné. I z osobní zkušenosti jsem se setkala od zaměstnavatele s větou: „Pokud se ti něco nelíbí, na tvoje místo čeká 10 dalších...“***

*Lucie Migalová, krajská koordinátorka Síť pro rodinu v Olomouckém kraji*

### **Libor Mysliveček – Restaurace Fontána**

Mimo klasické restaurační činnosti se provozovatel snaží o vytvoření odpočinkového místa nejen pro rodiny s dětmi. Vzhledem k umístění v parku nelze tuto restauraci provozovat jako většinu zařízení tohoto typu. Vzhledem k zaměstnancům jsou využívány práce „na zavalanou“, zkrácené pracovní úvazky a dohody o provedení práce. Přes sezónu zaměstnává organizace přibližně 20 zaměstnanců.

#### **Odborná porota oceňuje:**

- velmi dobrá spolupráce s rodinnými centry a jinými prorodinnými subjekty
- prosazování metody „win-win“ v pracovním i osobním životě
- podpora rodinných setkávání, oslav či srazů za velmi přátelských podmínek
- sdružování podobně smýšlejících osob pro vytváření budoucnosti pro děti
- snaha o udržení myšlenky se zaměřením Fontány i přes ekonomickou nestabilitu

### **HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s. r. o.**

Společnost Hella má v České republice zastoupení v Mohelnici, kde sídlí hlavní centrum a dvě pobočky v Ostravě a Zruči nad Sázavou. V hlavním centru pracuje přes 2400 zaměstnanců, i přesto si ale vedení zakládá na tom, že jsou rodinná firma. Hella vyrábí více než 100 let osvětlovačnou techniku a elektroniku pro prestižní světové automobilky.

#### **Odborná porota oceňuje:**

- kvalitně propracovaná prorodinná politika firmy
- podpora alternativních forem práce
- benefity pro zaměstnance
- pravidelná setkávání vedení se zaměstnanci
- nepeněžní odměny v rámci Cafeteria systému (zaměstnanci sbírají body na své Cafeteria konto)
- program Aura – podpora zaměstnanců ve volnočasových aktivitách
- podpora škol a vzdělávání
- kvalitně zpracovaná oblast společenské odpovědnosti organizace

## Sociální služby pro seniory Olomouc, příspěvková organizace

Organizace byla zřízena za účelem poskytování sociálních služeb v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Předmětem činnosti je poskytování základního sociálního poradenství, terénní pečovatelské služby, pobytové služby typu chráněného bydlení a ambulantní služby typu centrum denních služeb. Organizace je členem České asociace pečovatelské služby a Asociace pobytových sociálních služeb ČR, zřizovatelem je Olomoucký kraj.

### Odborná porota oceňuje:

- nízká fluktuace zaměstnanců

- pečlivý výběr terénních pracovníků a důvěra jim daná
- pravidelná setkávání zaměstnanců s vedením
- možnost převedení na jinou práci v případě jakýchkoliv problémů
- podpora sladování pracovního a rodinného života
- pravidelná péče firemního lékaře a důraz na prevenci zdravotních problémů spojených s výkonem zaměstnání
- možnost sebevzdělávání zaměstnanců
- aktivní přístup vedení v otevření se veřejnosti a plánech do budoucna
- zapojení do projektu „Stáže ve firmách – vzdělávání v praxi“





## KRAJ VYSOČINA

*Porotu při hodnocení mile překvapilo, jak se úroveň zapojených organizací během let postupně zvyšuje, jak dobře mají společnosti zpracované vnitřní směrnice a že se sladování rodinného a pracovního života postupně stává součástí firemní kultury. Kraj Vysočina realizuje vlastní soutěž Podnik přátelský rodině, v říjnu 2016 vyhlásil druhý ročník. Při porovnání hodnotících kritérií jsme došli k poznání, že se liší jen velmi málo a že by mohlo být přínosné obě soutěže sloučit.*

*Daria Čapková, krajská koordinátorka Sítě pro rodinu v Kraji Vysočina*

### CUKRÁRNA A KAVÁRNA POD LAMPOU, s. r. o.

Cukrárna a kavárna Pod Lampou je nekuřácká, bezbariérová restaurace a kavárna pro maminky s dětmi, která se nachází v centru Třebíče, u vstupu do židovského města zapsaného ve světovém dědictví UNESCO. Pro nejmenší mají připravený dětský koutek, v letních měsících i dětský koutek na zahrádce, jídelní židličky, přebalovací pult a nabízejí i speciální dětské menu. Organizace má 4 zaměstnankyně, z toho jedna je na mateřské dovolené. Organizace vychází vstříc potřebám zaměstnankyň, aby mohly skloubit péči o rodinu a práci.

#### Odborná porota oceňuje:

- webové stránky organizace
- bezpečné prostředí pro rodiny s dětmi
- nekuřácké prostředí, bezbariérový přístup
- zkrácené pracovní úvazky, možnosti přivýdělků pro rodiče na MD/RD
- Cukrárna a kavárna Pod Lampou, přednostně využívá místní produkty (mléčné výrobky a ovoce)

### DIANA TŘEBÍČ, o. p. s.

Obecně prospěšná společnost DIANA TŘEBÍČ je neziskovou organizací poskytující terénní pečovatelskou službu v domácím prostředí klientů. Působí v okrese Třebíč v nepřetržitém provozu.

Pomáhají uživatelům žít plnohodnotný život s určitou formou dopomoci a podpory v soběstačnosti při zvládnání každodenní péče o vlastní osobu a domácnost. Organizace zaměstnává 20 osob, které pracují na zkrácené úvazky.

#### Odborná porota oceňuje:

- využívání velkého množství alternativních forem práce
- organizace pro své zaměstnance nabízí benefity v podobě zvýhodněného volání i pro rodinné příslušníky zaměstnanců
- realizuje akce pro celé rodiny např. Den seniorů, účast na prarodinných aktivitách v Třebíči
- organizace podporuje další neziskové organizace v regionu

### Občanská poradna Třebíč, z. s.

Občanská poradna Třebíč, z. s. je nestátní nezisková organizace, která nabízí v Třebíči a Moravských Budějovicích bezplatnou sociální službu odborného sociálního poradenství. Poskytuje dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, bezplatné sociálně právní ambulantní a terénní poradenské služby. Občanská poradna Třebíč a Občanská poradna Moravské Budějovice jsou nezávislým místem bezplatné, diskrétní, nestranné a profesionální pomoci, provázejí občany při jejich obtížích. Služba je určena lidem, kteří nedokážou vlastními silami hájit své oprávněné zájmy, účinně vyjádřit své potřeby nebo neznají svá práva a povinnosti. V organizaci pracuje 6 zaměstnankyň.



### **Odborná porota oceňuje:**

- organizace má dobře zpracované vnitřní směrnice a její chod je transparentní
- organizace se chová ekologicky ke svému prostředí – používá recyklované materiály v kanceláři, používá šetrné elektrické spotřebiče, úsporné zářivky a pákové baterie

- organizace se aktivně zapojuje do dění regionu a podporuje i činnost jiných neziskových organizací (dobrovolné členství v dozorčích a správních radách, podpora aktivit např. dražba, vernisáž, šíření dobrého jména)
- nabízí práci na zkrácené úvazky, práci z domova, pružnou pracovní dobu

## **ZLÍNSKÝ KRAJ**

***Zaměření soutěže na motivaci zaměstnavatelů k uplatňování rovných příležitostí a zavádění opatření pro sladování rodinného a pracovního života jejich zaměstnanců je v dnešní době velmi důležitou aktivitou. Je potřeba vyzdvihnout to, co je dnes výjimečné – díky soutěži dostaly organizace příležitost zamyslet se nad svými opatřeními v oblasti rovných příležitostí a sladování pracovního a soukromého života a inspirovat se k dalším krokům v této oblasti. Oceněné organizace vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců, snaží se jim vytvořit příjemné prostředí, aby se v zaměstnání cítili dobře a aby svůj pracovní čas mohli skloubit s rodinným, a to se jim vrací v podobě jejich spokojenosti a loajality, což se pak projeví i u koncového zákazníka.***

***Věřím, že se postupně bude tento trend rozšiřovat i v dalších firmách a organizacích a že orientace pouze na výkon bez lidského přístupu bude vnímána čím dál tím více jako neefektivní a přežitá.***

*Marta Linhartová, členka poroty ve Zlínském kraji*

### **Austin Detonator s.r.o.**

Austin Detonator je tradiční výrobce iniciačních systémů pro průmyslové trhací práce, disponujícím významnou technologickou a výzkumně-vývojovou základnou pro jejich výrobu a další rozvoj. Společnost patří mezi významné exportéry a zaměstnavatele ve svém regionu. Více jak 95 % své produkce vyváží do desítek zemí světa a zaměstnává necelou tisícovku zaměstnanců. Austin je v současné době největším producentem důlních rozbušek v Evropě a řadí se k nejvýznamnějším světovým výrobcům v oboru.

### **Odborná porota oceňuje:**

- alternativní formy práce
- benefity pro zaměstnance

- podpora zaměstnanců/zaměstnankyň v těžkých životních situacích
- k dispozici kola k přesunu v areálu organizace
- spolupráce se střední školou – praxe studentů
- informování zaměstnanců v interním časopise
- příkladná filantropie
- sponzoring a pomoc pro všechny generace
- velká podpora nestátních organizací, školek, nemocnice

### **Moje dílna, z.s.**

Moje dílna, z.s. je vysněný projekt pojící kreativní dílnu a malou domácí kavárnu. Cílem organizace je, aby se zákazníci cítili jako doma a odcházeli s úsměvem na rtech. Moje dílna je rozdělena na kavárničku, útulné nekuřácké

prostředí, kde si mohou zákazníci (hosté) vychutnat dobrou kávu, přírodní mošty, domácí limonády a sladkosti. Mohou si jen tak posedět, nebo odpočinkový čas využít k tvoření.

### **Odborná porota oceňuje:**

- propojení kreativity a kavárny
- pěkné webové stránky
- výborně fungující rezervační systém
- aktivity jsou pro všechny věkové kategorie
- podpora neziskových organizací
- splněný sen, společně strávený čas a s láskou chtějí dělat okolí o kousek hezčí

### **Spolek Barbořice**

Spolek Barbořice je lokální uskupení mající zájem o praktickou ekologii a rozvíjení vztahů

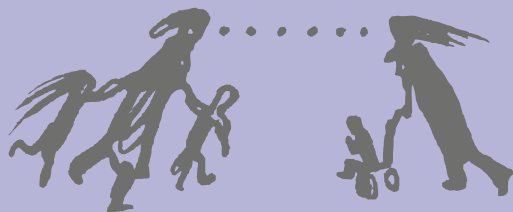
v rámci místní komunity. Snaží se u ní posílit vztah k prostředí, kde žijí. Za téměř 5 let svého působení zorganizovali celou řadu veřejných úklidů přírodních lokalit v Kroměříži, pořádali několik osvětových a volnočasových aktivit zaměřených na praktickou ekologii a organizovali příměstský EVO tábor pro děti předškolního věku. Jakožto nezisková organizace nedisponují vlastními finančními zdroji a z velké části fungují na bázi práce dobrovolníků a dotačního či sponzoringového financování.

### **Odborná porota oceňuje:**

- sladování práce a rodiny
- fungování na základě dobrovolnictví
- mnoho rodinných aktivit
- vhodné místo pro děti a rodiče – stále v přírodě
- neskutečné množství nápadů a velké nadšení
- propojení neziskovek, spolupráce



# VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ



## PODMÍNKY A BENEFITY BY SE MĚLY PŘIZPŮSOBOVAT CO NEJVÍCE POTŘEBÁM A ZÁJMŮM ZAMĚSTNANCŮ

**Gabriela Jakobová**  
**Chief Administrative Officer, Kentico Software**

Kentico software je česká IT firma z Brna. Tvoříme software, který pomáhá firmám po celém světě podnikat online. Založeni jsme byli v roce 2004. Začínali jsme v pár lidech a za tu dobu jsme se pěkně rozrostli. Máme už téměř 200 zaměstnanců (156 mužů a 35 žen) v ČR a kolem padesáti v zahraničí. Založili jsme dokonce 4 zahraniční pobočky.

Dlouhé roky by nás nenapadlo, že se jednou dočkáme označení Společnost přátelská rodině. Jak už to chodí v IT firmách, máme tu spoustu mladých chlapců, kteří u nás začínají ještě při studiu. O tom, že jsme opravdu mladá firma, svědčí věkový průměr 27 let. Ale jak se říká, na každého jednou dojde a došlo i na nás. Pomalu se z nás začali stávat mámy a tátové. Vždyť jen na letošní mikulášské jsme měli přes 40 dětí. A spolu s tím se začaly měnit preference našich zaměstnanců.

Protože nabídka benefitů by neměla být jen na papíře, ale lidé by je měli rádi využívat a měli by být opravdu užitečné, našim novým rolím se přizpůsobuje i firma.





V letošním roce jsme například zavedli 10 dnů placeného volna pro novopečené tatínky. Přeci jen pár dnů trvá, než se život s miminkem navrátí aspoň trochu do původních kolejí. A tatínek doma je k nezaplacení. Tatínci se nám kolikrát po těch dvou týdnech těší o to více do práce. O zavedení tohoto benefitu jsme nemuseli nijak dlouze přemýšlet. Ono se v podstatě zase tak moc nezměnilo, protože tatínci často ty dva týdny zůstávali stejně doma.

Největším pomocníkem je ale pružná pracovní doba. Deset z deseti rodičů tuto výhodu opravdu ocení zejména při vyzvedávání dětí ze školky, plánování lékařů a jiných dětských nezbytností. Pružnou pracovní dobu jsme ale nemuseli vítězoslavně zavádět. My ji měli od začátku. Protože jsme firma založená více méně na studentech, jsme zvyklí se přizpůsobovat jejich potřebám, které se od požadavků rodičů zase tak moc neliší. Flexibilita je pro nás zkrátka nutností. Proto od našeho založení nabízíme různě zkrácené úvazky nebo práci na dohodu.

Zcela přirozeně se také naše firemní aktivity pro zaměstnance změnilly na rodinné. Na letní oslavu založení naší firmy si bereme s sebou celé rodiny. Zařadili jsme navíc mikulášský večírek a jiné akce, které mohou bavit i ty nejmenší. Nikdo nechce nechávat svoji rodinu doma, když nemusí.

Nabízíme spoustu dalších benefitů, například příspěvek na kočárek. Všechny by se sem ani nevešly. Co je ale opravdu důležité, je nemít vytesanou jejich nabídku do kamene. Měly by se přizpůsobovat co nejvíce potřebám a zájmům zaměstnanců. Co my víme, třeba také jednou začneme odcházet do důchodu a budeme mít úplně jiné potřeby.



# AUSTIN HLEDÁ ŘEŠENÍ PRO SVÉ ZAMĚSTNANCE I PRO SVOJI BUDOUCNOST

**Dalibor Krpenský**

*prokurista Austin Detonator s. r. o.*

## Podpora zaměstnanců v těžkých životních situacích

Předně je potřeba říci, že se nejedná o nějaké formálně deklarované řešení či postup. Je to řešeno ad hoc, případ od případu. Podstatné je, že vždy se odpovědní pracovníci snaží najít to nejlepší řešení v rámci mezí daných charakterem naší výroby a schopnostmi dané osoby. Tedy nikomu z našich lidí není automaticky řečeno, že to není legislativní povinnost, to nemáme v pracovním řádu či v kolektivní smlouvě apod. Každý případ se posuzuje individuálně s cílem najít oboustranně vyhovující řešení. Jako příklad lze uvést dva zaměstnance, kteří následkem nemoci či úrazu nemohou pracovat na plný úvazek. Upravila se tedy náplň práce a oba nyní mají zkrácenou pracovní dobu. Nebo kdy kolegyně následkem vlakové nehody přišla o obě nohy a ocitla se na vozíku. Původní práci pro ni již nebylo možné vykonávat, ale nakonec našla uplatnění v naší administrativě. Se zdravotním omezením se dokázala vyrovnat a našla si i nového koníčka – vášnivě se věnuje atletice.

Také se podařilo umožnit jedné naší mamince existenčně důležitý návrat do práce, byť byla zcela pohlcena starostmi o závažně nemocné dítě, na které zůstala sama. Státní školky nebyly schopny nemocnému dítěti poskytnout potřebnou péči, ale našli jsme řešení ve spolupráci se vsetínskou



soukromou školou. Ta disponovala vším potřebným, aby se o dítě kvalifikovaně postarala, když maminka byla v práci. S tímto zařízením s poetickým názvem Lilie jsme letos na podzim uzavřeli další dohodu, která umožňuje jinému, cca čtyřletému dítěti (mimo naši firmu) trpícímu rozštěpem páteře trávit čas mezi vrstevníky za pomoci osobní asistence. Holčička je na svůj věk velmi bystrá a touží být mezi ostatními dětmi, ale její onemocnění jí to dosud neumožňovalo.

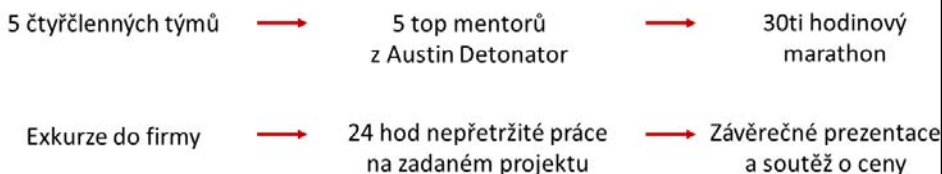
Povedlo se i vyjít vstříc a upravit pracovní dobu tatínkovi, kterému po těžké nemoci zemřela žena (rovněž naše zaměstnankyně) a zůstal sám s malým dítětem.

## Talenti do Austinu

Spolupráce se Střední průmyslovou školou strojnickou ve Vsetíně trvá již několik let a časem se rozvinula na současnou úroveň partnerství. Škola se snaží dát studentům „přičichnout“ k praxi u firem ještě během jejich studia a my zase máme možnost působit na studenty dobrým příkladem provozní praxe a pokusit se tak snížit odliv nadané mládeže mimo region po ukončení střední školy. A pokud odchází na vysokou školu, tak jim dát důvod se vrátit zpět. Také to s sebou přináší možnost zblízka sledovat a třeba i mírně ovlivňovat směry vzdělávání podle předpokládaných potřeb průmyslu v blízké budoucnosti.

Společně se školou posouváme naše partnerství do roviny dlouhodobé spolupráce na základě dohodnutých pravidel a programů, které mohou využít všichni studenti školy, pokud splní určité podmínky.

## Austin Talent Marathon



**DEADLINE PŘIHLAŠOVÁNÍ UŽ 7.12.2016**



Vloni v prosinci jsme spustili pilotní ročník programu s názvem TALENTI DO AUSTINU. Přihlásit se mohli studenti 2. a 3. ročníků. Z přihlášených bylo vybráno celkem 12 nejlepších. Hlavním kritériem však nebyly studijní výsledky, ale motivace a nasazení. V lednu tohoto roku se pak uskutečnil tzv. TALENT CAMP, kdy onen tučet účastníků strávil 2 dny na chatě ve společnosti našich mentorů. Probíraly se otázky organizace a chodu firmy, principy procesního řízení a štíhlé výroby, firemní hodnoty, komunikace apod. Nakonec studentům byly zadány projekty z oblasti bezpečnosti, zdokonalování procesů a PR. Na zpracování měli 2 týdny. Pouze 7 z nich dokázalo práci na svém projektu dotáhnout do konce. Výsledky pak prezentovali na absolventském prezentačním dnu u nás ve firmě. Studenti mile překvapili důsledným zpracováním témat a i inovativními řešeními. Všech 7 studentů uspělo a byli přijati na praxi do firmy. V červnu jsme se s absolventy praxe v Austinu potkali na závěrečné prezentaci a čtyřem nejlepším byla nabídnuta letní brigáda. Bonusem pro ně bylo, že mohli pracovat v úsecích, které jim byly oborově blízké. Mladíci si pochvalovali zejména přátelské prostředí, se kterým se údajně na předchozích odborných praxích nesetkali. V půli listopadu jsme spustili 2. ročník s letošní novinkou AUSTIN TALENT MARATHON – 20 studentů, 5 týmů, 5 mentorů z Austinu, 24 hodin nepřetržitě práce na projektech, exkurze do firmy.

Studenti středních škol se někdy mohou jevit tak, že vlastně o školu a nabývání znalostí nemají zájem a chtějí se jen dobře bavit. Na druhou stranu jsou schopni být velmi cílevědomí a odpovědní, pokud je něco dokáže nadchnout, zaujmout a motivovat. Domníváme se, že program TALENTI DO AUSTINU a jiné, jemu podobné projekty, se mohou stát oním mostem mezi mnohdy nezáživnou a suchopárnou teorií a pestrou praxí, kde mladí lidé mohou poznat, že to, co se ve škole učí, má smysl a praktické uplatnění. Pak mohou začít trošku jinak přemýšlet o tom, co by vlastně chtěli v životě dělat a že naplnění jejich očekávání nemusí být nutně spojeno s trvalým odchodem z regionu. Věříme, že náš program může ztraktivnit nejen odborné vzdělání jako takové, ale i naši firmu, jako budoucího zaměstnavatele díky vhodně prezentované praxi v intencích slov J. A. Komenského „škola hrou“.

Více informací a fotografií lze nalézt na naší facebookové stránce či stránce školy tamtéž.





# O ČEM SE NEMLUVÍ

## TVRDÁ REALITA OČIMA DĚTÍ

***Obyvatelstvo venkovského okolí Prahy se už dlouho rozrůstá o rodiny, které se sem stěhují z Prahy, a také o rodiny, které se stěhují z celé republiky blíže k Praze. Motivací bývá jak touha po životě na venkově, tak i lepší uplatnění na trhu práce. Původní místní komunity se často stávají minoritou a nově přichozí mění zaběhané zvyklosti. Leckde nejsou na „invazi“ připraveni, chybí infrastruktura a například také místa ve školkách a ve školách.***

Navíc mladí rodiče si přejí pro své děti školy jiného rázu, než mohou místní školy nabídnout. Díky tomu se nakonec stále více rozhodují zřídit si vlastní školu. Podobně tomu bylo také v Doubravčicích, kde Linda Pačesová spolu s dalšími rodiči založila napřed mateřské centrum Dokolečka a v roce 2015 otevřela Klub komunitního vzdělávání – ŠKOLU DOKOLEČKA. Jedná se o jednu třídu, kam v letošním školním roce přichází celkem dohromady 14 prvňáčků, druháků a třetňáků. V malé skupince se snadno vytvoří bezpečné prostředí pro intimní sdílení prožitků. Linda se stává důvěrníci, které děti svěřují své starosti. Zachytila tak i nový trend, kterým se děti v poslední době trápí. Jména dětí jsou pozměněna.

Sedím s dětmi nad pracovními listy a Amálka povídá: „Lindo, víš, jakou nemocí jsem nakazila Karolínku?“ „To nevím...“ „Karolínko, řekni Lindě, že jsem tě nakazila.“ „No, nakazila...“ chvílička ticha. „A jaká je to ta nakažlivá nemoc, Karolínko?“ „Už to chytla Ester, Amálka, Alenka, možná Eliška a teď nakazily holky mě... ta nemoc se hrozně přenáší.“ „No teda, a co je to za nemoc?“ „To, že rodiče od sebe odcházej.“ Slova zazněla skoro až vtípně, to

je přece legrační, když se ta nemoc šíří tak rychle, to je jasné. Poznám ten jen: „No tak doufejme, že už se nebude šířit dál.“ a pokračujeme s měkkými a tvrdými slabikami.

Jenže u oběda to začne znovu: „Lindo... počkat!“ Lenka se otočí k holčičkám: „Holky, můžu to Lindě říct, to o té nemoci s rodičema?“ A opět slyším o té nakažlivé nemoci, a že Lenka doufá, že to snad nechytí její rodiče. Pak se přidá Eliška, ale zarazí se, vždyť ta nemoc už vlastně u nich je. A Karolínka mi vypráví, jak spolu s maminkou brečely a jak se táta kousnul a že bude bydlet v Praze a Karolínka se u nich bude střídat. „A kam budeš, Karolínko, chodit do školy?“ „No přece sem!“ „Myslíš, že to půjde, když budeš týden v Praze a týden tady?“ „Nooo, jen budeme muset s tátou vstávat hodně brzo, abysme to ráno stihli...“ Koukám asi nevěřícně, ale přece jinak to být nemůže, to je jasné, přece nebude chodit jinam, tady to má ráda, sem patří. Lenka se na nás dvě podívá: „Karolínko a nešlo by tátou ještě nějak přemluvit?“ „Ne, to by nešlo, to už nemá cenu, mamka to taky zkoušela a stejně to nepomohlo, táta se prostě tooo, no, kousnul.“ smutně se po sobě díváme... „Lindo, doufám, že tu nemoc



teda nechytanou všichni, to by byla teda hrůza, to už by sem chodil jen tvůj Radovan," povídá po chvílce Karolínka s úsměvem. A já smutně sedím u stolu a přemýšlím, pro koho by ta škola tady byla. „No, je to smutný, Lindo, vid', to je vždycky smutný, když si rodiče nerozuměj, já jsem taky s mamkou včera brečela.“ „Tak až ti bude, Karolínko, někdy smutno, tam mi

zase můžeš napsat dopis jako minule, třeba se ti uleví.“ „Lindo, a můžu ti taky napsat, až budu chodit do jiný školy, až se rodiče rozejdou?“ zeptá se smutně Eliška. „Holky, můžete mi napsat kdykoliv, i když budete pořád tady i se mnou ve škole a nebudete smutné.“ To je rozradostnilo a šly se věnovat společné hře na zvířátka.



## **Sít' pro rodinu, z.s.**

Truhlářská 24, 110 00 Praha 1

info@sitprorodinu.cz

602 178 882

IČO: 26545136

Číslo účtu: 51- 888700287/0100