



20|2015

PROSINEC

PŮL NA PŮL

ZDARMA

BULLETIN SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER



Musíme být spolu hodní, máma neví kam dřív – do práce, nakoupit, uvařit uklidit... a navíc se stará i o mě... ještě že ji máme!...

Sendvičová generace – ženy, které pečují o děti i rodiče.

Dle statistik péče vydá 20 hodin týdně navíc.

Jen 30 % těchto žen je spokojeno se sladováním rodiny a zaměstnání.



OBSAH

DOPIS OD Úvodní slovo Rut Kolínské	3
SÍŤ VE VŠECH PÁDECH	
Rovné příležitosti v zaměstnání i v rodině – manažerka Lucie Plešková přibližuje realizaci projektu	4
Provázení – manažerka projektu Jiřina Chlebovská hodnotí přínos individuálního poradenství	5
Akademie svobodného a aktivního občanství – rozhovor s manažerkou projektu Lucíí Nemešovou	6
PŮL NA PŮL – ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE	
Soutěž Společnost přátelská rodině 2015 – výsledky soutěže a reakce oceněných	8
ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...	
Strategie podpory rodiny jako konkurenční výhoda firmy – přínosná nabídka Sítě mateřských center firmám	14
VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ	
Péče o děti v mateřských centrech – výsledky dotazníkového šetření	16
Dříve mateřská centra nechápaly, dnes tam chodí s nadšením – mateřská centra jako prevence stárnutí	19
O ČEM SE NEMLUVÍ	
Pestrost jako řešení v každém věku – zamyšlení Rut Kolínské nad výzvou, kterou nabízejí diverzifikované týmy	21
ZA NAŠIMI HUMNY	
Řešení nezaměstnanosti – inspirace u sousedů	23

DOPIS OD RUT KOLÍNSKÉ



Milí přátelé,

listujete naposledy bulletinem zvaným Půl na půl. Nechci tím naznačovat, že se Síť mateřských center hodlá vzdát prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, zejména pro matky a otce, protože se jich už podařilo docílit. To v žádném případě! Na tomto poli jsme sice už hodně prosadili, ale cíl stále není na dosah.

Dnes se často skloňuje slovo inovace. A tak se může zdát, že jsme podlehlí módním trendům a chceme za každou cenu měnit, co se dá. Situace je však prozaičtější. Prezidium a výkonný tým už delší dobu promyšlí rozšiřování činnosti Sítě mateřských center. Díky dlouhodobému působení Sítě mateřských center v oblasti Public relations – zejména na poli lobbování – se nám podařilo získat kredit organizace, která má znatelný vliv na změny podmínek života rodin.

Cítíme, že je důležité vykročit ke spolupráci s dalšími organizacemi a posílit v občanské společnosti hlas, který bude hájit roli a zájmy rodiny. Proto jsme se rozhodli iniciovat síťování partnerských organizací a hledat, co nás spojuje.

Formu bulletinu či časopisu nechceme opouštět, hledáme však vhodnou formu, která by odrážela potřeby členských center i nově vznikající platformy spolupráce a zároveň oslovila jak firmy přátelské rodině, tak případně působila i na širokou veřejnost. Cíl tedy máme stanovený, jen směle vykročit.

Dříve však se seznámte s těmi, kdo ve svých firmách nabízejí takové nadstandardní přátelské podmínky rodinám, že si za rok 2015 zasloužili certifikát Společnost přátelská rodině nebo nahlédněte, jaká témata řeší projekty Sítě MC.

Za pozornost stojí i výsledky dotazníkového šetření Péče o děti v mateřských centrech. Možná vás napadne cesta ke spolupráci s mateřskými centry, aby mohla svoji nabídku rozšířit.

Čtenářům z firem doporučuji se zastavit nad naší nabídkou Strategie podpory rodiny jako konkurenční výhoda firmy. Nastává totiž období nedostatku specifických odborností, a proto se vyplatí zaměřit na přitažlivé nabídky pro potenciální zajímavé uchazeče, o které se začnou firmy přetahovat.

Za každým koncem čeká nový začátek a na ten se můžeme společně těšit.



ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V ZAMĚSTNÁNÍ I V RODINĚ

Na jaře letošního roku odstartovala Síť MC po dlouhém očekávání projekt Rovné příležitosti v zaměstnání i v rodině, který je realizován za finanční podpory Úřadu vlády České republiky a Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Hned jsme se vrhli na realizaci jedné z jeho nejdůležitějších aktivit, kterou bylo celorepublikové kolo soutěže Společnost přátelská rodině. I přes zpoždění, které způsobilo pozdější vyhlášení výsledků výzvy, prošlo podrobným hodnocením v rámci rodinného auditu pět organizací. Slavnostní vyhlášení výsledků bylo součástí konference věnované tématu dětských skupin a dalších možností firemní péče o děti, která se konala 27. listopadu 2015 v Praze. Byli jsme velmi rádi, že certifikáty přišli oceněným organizacím předávat ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová a ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier. Podrobnosti o oceněných organizacích najdete na dalších stránkách bulletinu.

Kromě soutěže byla v rámci projektu realizována tři diskusní setkání se zaměstnavateli, která mají v Síti MC již tradici a těší se velkému zájmu mnoha významných firem. Jejich zástupci a zástupkyně diskutovali aktuální témata z oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života, nejdůležitější však byla jejich vzájemná inspirace a výměna zkušeností.

V neposlední řadě pak proběhla v rámci projektu kampaň věnovaná tématu rovných příležitostí z méně tradičního pohledu, a to z hlediska péče o děti, osoby blízké a domácnost. V každém kraji České republiky proběhla jedna akce zaměřená na toto téma.

Konečně vám pak projekt přináší i toto číslo bulletinu, přejeme příjemné čtení!

Lucie Plešková, manažerka projektu



PROVÁZENÍ

K rovným příležitostem pro rodiče malých dětí přispívají i další aktivity Sítě mateřských center. Jednou z nich byl právě ukončený projekt Provázení k zaměstnání podpořený z ESF prostřednictvím OPPA. Jeho aktivity pomáhaly nezaměstnaným matkám malých dětí odhalit a odstraňovat své individuální překážky pro vstup na trh práce, část z nich zúročila dovednosti získané péčí o vlastní děti, když po doplnění teoretických znalostí získala novou kvalifikaci Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky.

Rozšíření nabídky péče o děti pak umožní dalším rodičům sladit rodinu i zaměstnání.

Projekt připravila a řídila jeho **manažerka Jiřina Chlebová**, které jsme položili několik otázek:

Jedná se o zdánlivě jednoduchý projekt, měl však nesmírně bohatý přínos pro účastnice. Co všechno bys mohla vyjmenovat?

Zase tak jednoduché to nebylo. Každá účastnice projektu absolvovala motivační seminář, při konzultaci s psychologem odkrývala své silné a slabé stránky, zamýšlela se nad svým dalším směřováním a svými potřebami vzhledem k budoucímu zaměstnání i jeho sladění se svou rodinnou situací a následně pracovala na individuálním plánu vzdělávání. Věnovalo se jim celkem 12 odborných poradců a poradkyň, kteří radili, jak vhodně napsat životopis, umožňovali vyzkoušení přijímacího pohovoru nanečisto v češtině i angličtině, jak vyjednávat o podmínkách nástupu do zaměstnání, pomáhali zlepšit IT dovednosti, poskytovali poradenství v základech podnikání a tvorbě business plánu... Unikátní byla také nabídka účasti ve cvičném assessment centru a workshopu Jak zapracovat na prvním dojmu, kde se účastnice naučily pracovat s řečí těla a upravit svůj zevnějšek podle rad renomované vizážistky.

Část účastnic absolvovala přípravu ke zkoušce profesní kvalifikace ve dvou různých režimech. Z mého pohledu byl ale největší přínos jinde – na začátku jsem se setkávala s ženami, které měly evidentně velmi malé sebevědomí, nevěděly, co mohou na trhu práce nabídnout, měly problém s tím, že se mají dostavit v určitý čas a jak to zvládnou jejich děti... postupně rozkvétaly, přestávaly se bát a věděly, co chtějí a jakou mají hodnotu. Lenka Š. mi řekla: „byla jsem zoufalá, připadalo mi, že najít práci je nemožné, ale teď vím, že to prostě půjde“. Největším přínosem tak byla změna myšlení a přístupu k řešení vlastní situace, z toho jsem měla opravdu radost.

Připravit program pro 51 žen není snadné, byly spokojené?

Snadné to opravdu nebylo, aktivity probíhaly najednou na 5 různých místech, nepřipravovaly jsme program pro 51 žen, ale vlastně 51 různých programů v časech, které vyhovovaly jejich konkrétním potřebám obsahovým i časovým a navíc i pro jejich děti. Účastnice ale tento individuální přístup a zájem o ně oceňovaly a také se snažily přistupovat k aktivitám zodpovědně – věděly, že poradkyně má čas vyhrazený pouze pro ně a není možné se na poslední chvíli omluvit.

Náš projektový tým si opravdu „máknul“, ale účastnice nám dávaly velmi pozitivní zpětnou vazbu, např. Romana C. nám napsala: „*Děkuji za skvělý projekt. Vstupovala jsem do něj bez velkých očekávání, ale s otevřenou myslí a odcházela jsem skvěle motivovaná a připravená čelit všem nástrahám přijímacích řízení i pochybnostem, zda na to mám. Povedlo se, mám skvělou práci, nedojíždím daleko a jako rodina to také zvládáme. Sice trávím s dětmi o hodně méně času, protože se vracím navečer, ale o to více si užijí přítomnost tatínka a to není vůbec na škodu.*“

Věřím, že těchto 51 žen se v životě neztratí a že práce Sítě mateřských center má smysl.



AKADEMIE SVOBODNÉHO A AKTIVNÍHO OBČANSTVÍ

Projekt, ve kterém se angažují sami občané a který nese název „Akademie svobodného a aktivního občanství“, zahájila Sít' MC v dubnu letošního roku. Komunitní rozvoj a větší zastoupení žen v řadě mateřských center v komunální politice totiž patří vedle osvěty v oblasti sladování rodinného a pracovního života k dalším tématům, kterým se Sít' MC dlouhodobě věnuje.

Realizační tým neležel a hned na jaře se pustil do práce. Při příležitosti Dne rovnosti žen a mužů, který se konal 19. června, Sít' MC spustila platformu komunálních političek z vlastních řad. Tentýž měsíc se vypravily čtyři zaměstnankyně Sítě MC na studijní cestu do Norska. Norská inspirace se stala součástí v říjnu vydané publikace „*Za jeden provaz*“, která radí, jak na spolupráci neziskových organizací s obcemi a kraji.

Na podzim Sít' MC spustila kampaň *Learning by Doing*, do které se zapojilo 14 mateřských

To vypadá, jako by se ženy měly odchodu na mateřskou dovolenou vlastně bát, stanou se z nich nesebevědomé, nesamostatné bytosti, které potřebují péči mnoha odborných poradců...

Nemyslím si, že to tak musí být. Narození dítěte je krásná událost a péče o ně dokáže člověka opravdu tak pohltnout, že zapomene na sebe a své potřeby. Ale právě zaměstnavatelé, kteří získali ocenění Společnost přátelská rodině, vědí, jak rodičům na MD/RD pomoci – zvou je na firemní akce a školení, informují o dění ve firmě, zapojují na částečné úvazky např. na DPP.

center napříč republikou. Ta si při řešení vybraného problému, který trápí místní komunitu, na vlastní kůži vyzkouší jednání s obcemi a dalšími místními aktéry. Nový rok odstartuje sérii workshopů k participativním metodám demokracie nejen pro zástupkyně a zástupce neziskových organizací. V březnu 2016 vyvrcholí dvanáctiměsíční úsilí týmu Sítě MC závěrečnou konferencí, na kterou vás, čtenáře, tímto srdečně zveme!

Abyste si udělali lepší představu o tom, jak vypadá práce našeho týmu v praxi, připravili

jsme pro vás krátký rozhovor, ve kterém vás **manažerka projektu Lucie Nemešová**, blíže seznámí s tím, jak Síť MC podporuje komunálních političky z mateřských center, co to těmto ženám přináší a co ony naopak přinášejí do komunální politiky. Rozhovor vedla Kateřina Vitochová, koordinátorka projektu Spolu pro MC. Příjemné čtení!

Projektů a aktivit na podporu většího zastoupení žen v politickém životě dnes najdeme vícero. Čím se liší ten váš?

Síť mateřských center dlouhodobě nejen podporuje, ale i mapuje zapojování svých členů do veřejného života, tedy i to, jak se ženy z mateřských center angažují v komunální politice. S loňskými komunálními volbami jsme dosáhli krásných čísel: 129 komunálních političek, 41 zvolených, 8 radních nebo starostek. Jenže tento úspěch s sebou nese i určitou odpovědnost, a to v podobě narůstající potřeby specifické podpory těchto dam. Zaměřujeme se tak jen na političky „z vlastních řad“.

Zmínila jsi potřebu specifické podpory političek z mateřských center. Co si pod tím můžeme představit?

Narůstající počet žen z mateřských center, které se čím dál častěji aktivně zapojují do politického života, nás přiměl přemýšlet, jak bychom je mohli podpořit. Díky novému projektu Síť MC „Akademie aktivního a svobodného občanství“ jsme učinili první krok a vytvořili platformu komunálních političek a kandidátek z MC. Platforma vychází ze základních filozofických principů Síť

MC, tedy síťování a sdílení zkušeností. Ženy se tak vzájemně mohou podělit nejen o své úspěchy, ale také o problémy, se kterými se potýkají, a společně hledat možná řešení.

Můžeš, prosím, uvést nějaký příklad problému, který „studentky Akademie“ nejčastěji řeší?

Z výsledků průzkumu, který jsme mezi členkami na začátku projektu prováděli, vyplynulo, že je velký zájem o odborná školení v oblastech sebezprezentace či vyjednávání. Dalšími oblastmi, kde by členky ocenily specifické vzdělávání, jsou financování obcí či aktivizace komunity. Naší hlavní snahou je zajistit na přednášky opravdové odborníky na dané téma, tak aby ženy měly skutečně možnost dále rozvíjet své znalosti a schopnosti potřebné pro politickou aktivitu. V letošním roce již proběhla dvě setkání s odborníci na rétoriku a mluvené slovo, příští rok nás čekají zbylá témata.

Bavily jsme se o tom, co političky z MC postrádají, jaké své zkušenosti z mateřských center naopak mohou uplatnit v zastupitelstvech měst a obcí?

Jedinečné je na těchto dámách právě to, že dokonale znají místní podmínky a mohou tak přinášet řešení, která skutečně reagují na potřeby místních obyvatel. Práce v mateřských centrech spočívá v kontaktu s komunitou v dané oblasti a díky tomu znalosti toho, co nejvíce potřebuje, a to především co se služeb pro rodinu týče. Záběr činnosti mateřských center je však často mnohem širší, to už je však na jiné povídání.



PŮL NA PŮL

ROLE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE



SOUTĚŽ SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ 2015

V letošním roce se o ocenění Společnost přátelská rodině ucházelo celkem 5 organizací. Na první pohled jsou velmi různorodé, nicméně spojuje je otevřené a pro-rodinné firemní prostředí a snaha dělat věci lépe a jinak. Jejich motivací k účasti v soutěži bylo především získání zpětné vazby na aktivity, které dělají, což potvrzuje i Lucie Miřácká, manažerka komunikace firmy Sodexo Benefity: „To, co děláme, jsme si chtěli i ověřit. A nezávislý audit Společnost přátelská rodině, kterým jsme v rámci ocenění prošli, nám umožňuje potvrdit si, co děláme dobře, a je pro nás i velkou motivací k dalšímu rozvoji.“

Odborná porota, která letos zasedla ve složení Tomáš Ervín Dombrovský, Rostya Gordon-Smith, Rut Kolínská, Vladimíra Michnová a Petr Pavlík, rozhodla, že ocenění získají 4 organizace.

Dovolte, abychom vám je nyní představili.

Carrier chladicí technika CZ s.r.o.

*Ve Žlíbku 2402/77a, 193 00 Praha 9
<http://www.carrier-cht.cz>*

Charakteristika:

Společnost působí v oblasti komerčního (živnostenského) chlazení v České a Slovenské republice. Poskytuje komplexní řešení chladicích technologií pro všechny potravinářské malo/velkoobchodní formáty od nejmenších tzv. C-stores, až po největší hypermarkety. Tradiční oblastí, ve které je společnost Carrier chladicí technika dále činná, je průmyslové chlazení objektů a provozů, mezi které např. patří chlazení logistických center, potravinářských a zpracovatelských provozů, pivovarů, či zimních stadionů. K 31. 7. 2015 má společnost 109 zaměstnanců/kyň.

Důvody ocenění:

- společnost má dobře nastavený systém managementu mateřské a rodičovské dovolené a vykazuje vysoká čísla návratnosti rodičů po MD/RD
- společnost disponuje vysokým počtem žen na všech úrovních managementu, čísla odpovídají i zastoupení žen
- společnost se cíleně věnuje oblasti diversity, kterou považuje za důležité téma

Carrier Refrigeration Operation Czech Republic s.r.o.

*Lidická 323, 266 01 Beroun
<http://www.carrier-ref.cz>*

Charakteristika:

Carrier Refrigeration Operation Czech Republic s.r.o. je předním výrobcem chladicích a mrazicích zařízení pro komerční účely. Od roku 2014 vyrábí v České republice také klimatizační jednotky a tepelná čerpadla. Výroba probíhá ve dvou závodech – Beroun a Mýto u Rokycan. Carrier je světovým lídrem v oblasti špičkových klimatizačních a chladicích řešení. Je součástí divize Building & Industrial Systems, která patří do korporace United Technologies. Společnost k 30. 6. 2015 uvádí 968 zaměstnanců/kyň působících v ČR.

Důvody ocenění:

- společnost má dobře nastavený systém managementu mateřské a rodičovské dovolené a vykazuje vysoká čísla návratnosti rodičů po MD/RD
- společnost disponuje vysokým počtem žen na všech úrovních managementu, čísla odpovídají i zastoupení žen
- společnost se cíleně věnuje oblasti diversity, kterou považuje za důležité téma

Komentář:

Společnosti Carrier chladicí technika CZ s.r.o. a Carrier Refrigeration Operation Czech Republic s.r.o se profilují jako férový zaměstnavatel, který o své zaměstnance/kyně dbá. Firmám se v poslední době podařilo vhodně nastavit systém managementu MD/RD, o čemž svědčí i vysoká čísla návratnosti rodičů do firem. Disponují také poměrně velkým počtem žen ve vedení obou firem, přestože jsou ženy celkově méně zastoupenou skupinou. Tématu diversity se obě firmy věnují na oficiální úrovni, která je dána koncernovou politikou. Obě společnosti mají nastavené pracované etické systémy,

disponují osobou odpovědnou za etické dění a mají i ombudsmany. Ekologické chování obou organizací je na vysoké úrovni.

Přestože některé systémy bude teprve potřeba nastavit, již nyní lze říci, že obě firmy jsou k rodinám svých zaměstnanců/kyň přátelské. Což je cennější o to, že se jedná o výrobní závody, které flexibilitu nastavují vždy obtížněji než čistě administrativní provozy. U obou společností je také patrná výrazná snaha něco pro své zaměstnance dělat a vůbec celkové prorodinné nastavení, které je všudypřítomné.

SODEXO BENEFITY (Sodexo Pass Česká republika, a. s.)

Radlická 2, Praha 5, 150 00

<http://www.sodexo.cz>

<http://www.sodexo-benefity.cz>

Charakteristika:

Od roku 1992, kdy Sodexo vstoupilo na český trh, poskytuje služby v oblastech zaměstnaneckých benefitů, motivačních programů a řešení pro veřejnou správu, ať už prostřednictvím poukázek na stravování a volný čas, dárkových poukázek nebo systému na správu benefitů Cafeteria. Sodexo Benefits má v České republice 168 zaměstnanců/kyň (k 31. 8. 2015).

Důvody ocenění:

- silně prorodinná firemní kultura, která je spíše neformálního charakteru, ale o to silnější
- nadstandardní počty žen v top managementu
- rovné příležitosti jsou součástí firemní kultury, je na ně kladen silný důraz
- vysoká úroveň péče o zaměstnance/kyně

Komentář:

Sodexo Benefits je obchodní firma působící na českém trhu přes dvacet let. Jedná se o firmu, která svým zaměstnancům/kyním nabízí řadu velmi dobře propracovaných benefitů zaměřených na sladování jejich rodinného a pracovního života. Většina opatření a procesů je již formalizována ve firemních systémech a směrnicích, zaměstnanci/kyně je běžně využívají. Samozřejmostí je individuální přístup ke specifickým potřebám zaměstnanců/kyň. Firma velmi dbá na oblast rovných příležitostí a diversity, opatření související s těmito tématy jsou pevně zakotvena ve strategických plánech společnosti.

V Sodexo Benefits panuje silná prorodinná firemní kultura a přirozené prostředí vzájemné důvěry. Firma dbá na rozvoj svých zaměstnanců/kyň a snaží se šířit příklady dobré praxe i vně svého pracovního prostředí. Sodexo Benefits se vedle jiných aktivit dlouhodobě věnuje také oblasti CSR, pomoc směřuje především na podporu aktivního života seniorů, zaměstnanci/kyně se s podporou společnosti aktivně angažují v dobrovolnických aktivitách. Firma dbá na ekologické chování a podporuje zdravý životní styl zaměstnanců/kyň.

Statutární město Most

Radniční 1/2, 434 01 Most

<http://www.mesto-most.cz>

Charakteristika:

Město Most je veřejnoprávní korporací založenou zákonem o obcích. Postavení statutárního města získalo nabytím účinnosti zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), které nastalo dne 12. listopadu 2000, dnem voleb

do zastupitelstev krajů. Statutární město Most není územně členěno na obvody. Nejvyššími samosprávnými orgány statutárního města jsou Zastupitelstvo města Mostu a Rada města Mostu. K 31. 5. 2015 měl magistrát 13 odborů a celkem 295 zaměstnanců.

Důvody ocenění:

- dobrý příklad pro státní správu, který může být inspirací pro ostatní státní úřady
- férový přístup k zaměstnancům/kyním i klientům/kám úřadu
- silné zaměření na rovné příležitosti
- vhodně nastavený systém managementu mateřské a rodičovské dovolené a vysoká návratnost rodičů po MD/RD
- podpora prarodinných aktivit, neziskových organizací a dobrovolnictví

Komentář:

Statutární město Most je veřejnoprávní organizací. Ocenění Společnost přátelská rodině získalo již v roce 2006, a to na místní úrovni. Od té doby prošlo genderovým auditem, získalo řadu ocenění (2. místo v soutěži Obec přátelská rodině v roce 2009, opakovaně 2. místo a v roce 2013 1. místo v soutěži „Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“) a nastartovalo nová opatření a projekty na sladování rodinného a pracovního života a podporu rovných příležitostí.

Město Most dbá na rozvoj všech hodnocených oblastí, má v tomto zpracovanou řadu směrnic a materiálů. Vychází vstřícně potřebám svých zaměstnanců/kyň a šíří také osvětu v rámci regionu. Město podporuje a realizuje prarodinné aktivity, neziskové organizace, dbá na ekologické chování a udržitelný rozvoj. Do všech aktivit zapojuje své zaměstnance/kyně, nově se věnuje též rozvoji dobrovolnictví.



POHLED OCENĚNÝCH FIREM NA ÚČAST V SOUTĚŽI

Statutární město Most

Co vás motivovalo ke vstupu do soutěže?

Magistrát města Mostu je v oblasti sladování pracovního a rodinného života zodpovědným zaměstnavatelem. Vedení města i vedení úřadu si plně uvědomuje potřebu spokojenosti zaměstnanců, ale i občanů města. Vstup do soutěže pro nás byl výzvou, abychom dostali případnou zpětnou vazbu o aktivitách, které pro naše zaměstnance i občany konáme. Samotná soutěž je prestižní záležitostí v oblasti společenské odpovědnosti firem, a proto se i těšíme na doporučení, která nám jistě pomohou v dalších aktivitách v této oblasti.

Co vám soutěž dosud přinesla?

Účast v soutěži chápeme jako aktivní podíl na tvorbě nejen firemní kultury magistrátu coby zaměstnavatele, ale také jako aktivní prvek pro další rozvoj prorodinných aktivit zaměstnanců i občanů našeho města, neboť aktivní prorodinná politika je jednou z prioritních oblastí rozvoje našeho regionu. Nezanedbatelnou součástí těchto aktivit je také nastavení akčních plánů a priorit pro další rozvoj v těchto oblastech na budoucí roky.

Jaké jsou vaše další plány v této oblasti do budoucna?

V první řadě se zaměříme na doporučení a opatření, která jsme obdrželi od odborné poroty soutěže. Dále v oblasti rozvoje sladování

pracovního a rodinného života plánujeme realizaci projektu „Most – město rovných příležitostí“, ve kterém se chceme zaměřit na harmonizaci odchodu na mateřskou a návratu z rodičovské dovolené našich zaměstnankyň. Další skupinou osob, na kterou chceme zaměřit pozornost, jsou zaměstnanci pečující o blízkou osobu a zaměstnanci ve věkové skupině 50+. Věříme, že budeme dále rozvíjet pozitivní pracovní prostředí, ale i realizovat aktivity pro zvýšení prorodinné spokojenosti občanů našeho města.

SODEXO BENEFITY (Sodexo Pass Česká republika, a. s.)

Co vás motivovalo ke vstupu do soutěže?

Sodexo celosvětově poskytuje služby pro kvalitní život a prostřednictvím našich služeb zlepšujeme kvalitu života i zaměstnancům našich klientů. Naši lidé jsou naší nejvyšší hodnotou a zároveň klíčem k úspěchu v našem podnikání. Přirozeně se maximálně snažíme o vyváženost jejich osobního a pracovního života, máme nadstandardní benefity, podporujeme flexibilitu. Ale to samozřejmě nestačí. Je důležité, aby lidé vnímali, že s nimi jednáme jako s partnery, dáváme jim možnost využít a rozvíjet své schopnosti a především, že dokážeme ocenit jejich práci.



To, co děláme, jsme si chtěli i ověřit. A nezávislý audit Společnost přátelská rodině, kterým jsme v rámci ocenění prošli, nám umožňuje potvrdit si, co děláme dobře, a je pro nás i velkou motivací k dalšímu rozvoji.

Co vám soutěž dosud přinesla?

Ocenění Společnost přátelská rodině je pro nás velmi prestižní a my se jím budeme rádi chlubit především potenciálním zaměstnancům. Dnes lidem více než kdy jindy záleží na tom, v jakém prostředí pracují. A my věříme, že Sodexo je

zajímavým a prestižním zaměstnavatelem, který má co nabídnout.

Jaké jsou vaše další plány v této oblasti do budoucna?

Rozhodně chceme rozvíjet tyto aktivity i v budoucnu. I když nejsme největší firma na českém trhu, jsme moderní zaměstnavatel se skvělým týmem expertů a společnost, pro kterou je společenská odpovědnost jedním ze strategických cílů. A chceme být stále lepší.



ŽENA MEZI PARAGRAFY, ROZUMEM A CITEM...

STRATEGIE PODPORY RODINY JAKO KONKURENČNÍ VÝHODA FIRMY

Žádný úspěch nevyváží neúspěch v rodině. Síť mateřských center proto nabízí firmám Strategii podpory rodiny jako konkurenční výhodu. Jedná se o balíček služeb, které pomohou firmám získat jedinečné postavení na trhu práce.

Co Síť mateřských center firmám nabízí?

1 Program cílených konzultací při tvorbě a nastavení strategie procesů firmy pro podporu rodin zaměstnanců/kyň:

- simulace „auditu“ Společnost přátelská rodině – firma projde „vstupní prohlídkou“ (dotazníkové šetření obdobné jako u soutěže Společnost přátelská rodině), která vyústí v základní doporučení
- balíček „Spokojenost zaměstnance“ – dotazníkové šetření mezi zaměstnanci; poradenství, workshopy, focus groups, rozhovory s managementem organizace a další

2 Program je „šitý na míru“ potřebám a specifickým požadavkům dané společnosti (velikost, zaměření, struktura zaměstnanců apod.).

3 Spolupráci je možné nastavit tak, aby vytvářela pro firmu dlouhodobé hodnoty z hlediska diversity a prorodinné tematiky, zlepšení atmosféry v této oblasti, vnímání zaměstnanců atd.

Související nabízené služby:

- networking
- analýzy, workshopy, focus groups
- PR balíček
- zajištění odborné péče o děti

Co služby Síť mateřských center firmám přinesou?

1 Finanční úsporu: díky kvalitnějšímu managementu, nízké fluktuaci zejména zaměstnankyň, diverzifikovaným týmům, schopnosti vyhnout se rizikovým faktorům apod.

2 Konkurenční výhody: žádaný zaměstnavatel, atraktivní pro kvalitní a talentované potenciální zaměstnance

3 Zlepšení image (externího i interního vnímání) firmy (různé cílové skupiny: instituce, veřejnost, zákazníci, dodavatelé, distributoři, obchodní partneři): díky propagaci a možnosti používat značku

„Společnost přátelská rodině“ bude posílena firemní značka, dojde ke zvýšení reputace i spolehlivosti a věrnosti zákazníků

4 Zlepšení atmosféry uvnitř firmy:

pozitivně naladěná prarodinná firemní kultura, zvýšená loajalita a produktivita zaměstnanců, nižší fluktuace zaměstnanců

5 Analýzu firemní kultury a sadu návrhů a doporučení ve sledovaných oblastech

Statistiky firem hovoří o tom, že 80 % zaměstnanců/kyň žije v rodině, proto je nutné se rodinami zaměstnanců/kyň zabývat.

Tomáš Ervín Dombrovský, vedoucího analytického oddělení LMC, nastínil situaci na trhu práce v kontextu s potřebami rodičů:

Mezi rodiči malých dětí je silná poptávka po flexibilitě v zaměstnání. Na otázku „Co by vám nejvíce pomohlo skloubit práci a péči o rodinu“ 41 % respondentů na Jobs.cz odpovědělo:

možnost práce na částečný úvazek. Dalších 31 % preferuje především možnost alespoň občas pracovat z domova, 15 % by uvítalo firemní školku (či dětskou skupinu). 9 % by pomohla především pružná pracovní doba.

Zvýšený zájem rodičů o flexibilitu v zaměstnání odráží také jejich reakce na pracovní inzeráty na portálech Jobs.cz a Prace.cz. V případě pozic na částečný úvazek zaměstnavatelé přes Jobs.cz obdrží o 40 % více reakcí než v případě pozic pouze na plný úvazek. Ještě patrnější je rozdíl na portálu Prace.cz – u pozic na částečný úvazek je více než trojnásobek reakcí uchazečů oproti pozicím výhradně na plný úvazek.

Nabídka ze strany firem však zatím zůstává velmi omezená. Je zde stále velký prostor pro zlepšení a atraktivnější oslovení zajímavých kandidátů: pozice s možností práce na částečný úvazek tvoří na Jobs.cz dlouhodobě pouze kolem 5 % – v letošním roce jde o 5,3 % ze všech obsazovaných míst. Možnost práce z domova zaměstnavatelé nyní nabízejí u 6,9 % ze všech míst obsazovaných přes Jobs.cz. Pružná pracovní doba je nabízena u 13 % pracovních míst.

V případě vašeho zájmu o nabízené služby či doplňujících dotazů se obraťte na Kláru Vlkovou: klara.vlkova@materska-centra.cz, 602 178 844.



VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ

PÉČE O DĚTI V MATEŘSKÝCH CENTRECH – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření mezi členy Sítě mateřských center proběhlo v druhé polovině listopadu 2015.

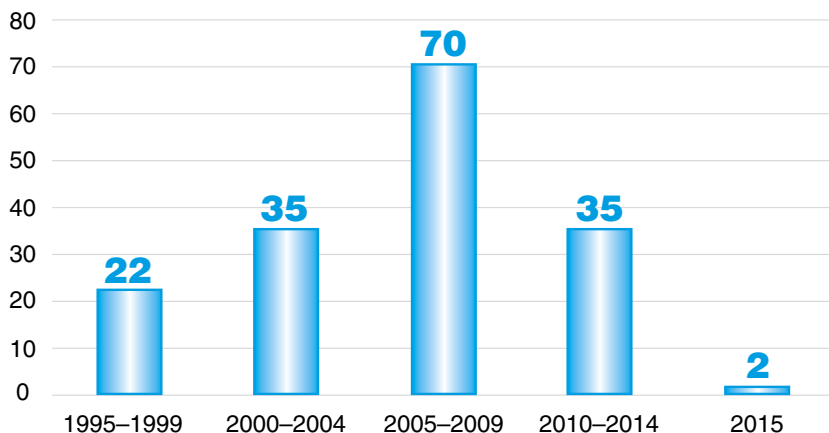
Respondenti

Odpovědi na dotazník přišly ze 164 mateřských center (MC) ze všech krajů České republiky kromě Plzeňského, tedy z 53 % všech členských center Sítě mateřských center (Sítě MC). Jedno z center pochází z obce menší než 500 obyvatel, což dokazuje, že i v tak malých obcích je péče o děti potřebná. Největší počet z řad respondentů působí v obcích od 501 do 10 000

obyvatel (celkem 90). Kategorie 10 001–20 000 a 20 001–50 000 jsou zastoupeny stejným počtem 23 MC. Z obcí s 50 001–100 000 obyvateli odpovědělo 14 MC a nad 100 000 9 MC.

Nejvíce center, ze kterých přišly odpovědi, působí kolem 6–10 let. Odpověděla i dvě centra, která jsou členy Sítě MC teprve od letošního roku. Jedenáctkrát tolik odpovědělo MC z řad těch nejstarších, která existují už 16 až 20 let.

Stáří mateřského centra



Přehled služeb péče o děti v mateřských centrech

Překvapivě 21,3 % (cca 1/5) center-respondentů žádné služby péče o děti nenabízí, ze zkušeností lze spíše předpokládat, že jim to neumožňují prostory, než že by o služby nebyl zájem.

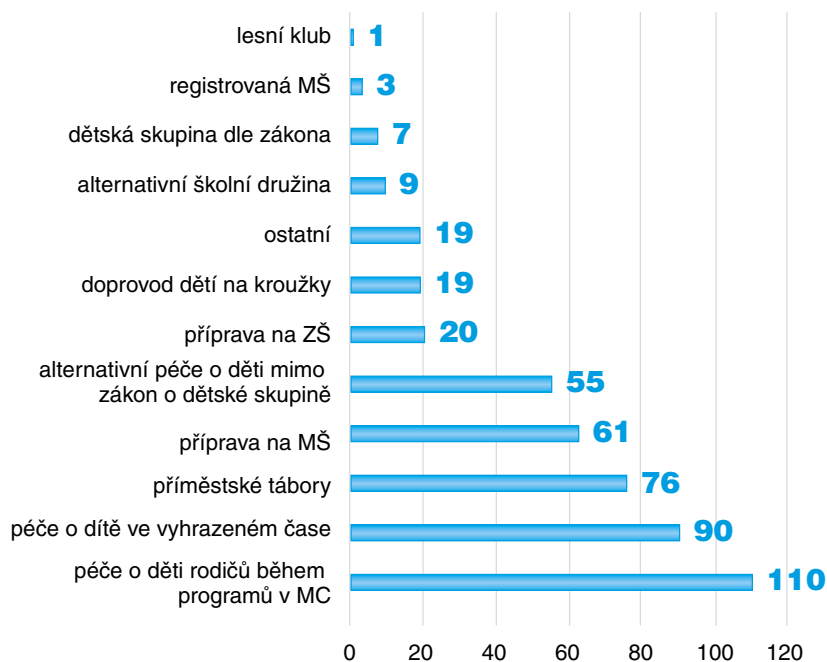
Ostatních 78,7 % respondentů, tedy 129 MC, poskytuje poměrně pestrá nabídku péče o děti. Z označení v nabídce možností vyplývá, že nejvíce se v MC pečuje o děti rodičů, kteří se účastní některého z programů pro dospělé, a sice 85,3 % (110 MC). Mateřská centra tedy umožňují rodičům účast na programech tím, že se postarají o jejich děti. Stejně tak velmi běžnou nabídkou bývá možnost krátkodobé péče o dítě v daném pravidelném čase tak, aby

rodiče (zejména matky) mohli vyřídit úřední záležitosti, obstarat potřebné osobní věci či si zajít například k lékaři. Takovou službu zajišťuje 69,8 % respondentů (90 MC).

Mateřská centra se chopila i služeb, které zajišťují péči o děti v období letních měsíců, kdy mateřské a základní školy mají zavřeno, organizují proto příměstské tábory, jejich počet stále vzrůstá. Z MC, která odpověděla, je to více než polovina (58,9 % – 76 MC).

Mateřská centra slouží též jako přípravné zařízení pro vstup do mateřské školy, a tak není divu, že se v 42,6 % ujala i nabídka systematické přípravy dětí na vstup do MŠ. Jedná se o téměř polovinu z center-respondentů (47,3 % – 61 MC). Skoro stejný počet MC (55–42,6 %) provozuje podobnou péči jako

Služby péče o děti v MC



je dětská skupina, ale zatím ji nemají registrovanou. Lze předpokládat, že některá z těchto center podají projekt na v rámci ESF Operační program zaměstnanost a dětskou skupinu zřídí dle litery zákona.

Jak vyplývá z dotazníkového šetření, v MC dnes pamatují též na školní děti i během školního roku. Připravují děti na školní docházku (15,5 % 20 MC), v 14,7 % MC (19) se mohou rodiče obrátit na centrum, když potřebují doprovázet dítě odpoledne na kroužky, a dokonce 9 MC (7 %) slouží i jako školní družina.

Tři z odpovídajících center se rozhodly zřídit mateřskou školu registrovanou v rejstříku škol, 7 z center-respondentů už má dětskou skupinu podle zákona o dětské skupině a jedno provozuje lesní klub.

Zájem o nabízené služby v MC

O všechny služby pro děti předškolního věku je v centrech větší zájem, než je jejich kapacita. Zájem o alternativní školní družiny nebo doprovázení na kroužky zatím většinou odpovídá potřebě rodičů. Jedná se o celkem nové služby, a navíc problémy s nedostatkem míst ve školních družinách teprve začínají narůstat, tak lze předpokládat, že se zájem o ně bude zvyšovat.

Po čem však rodiče hodně touží, jsou příměstské tábory. Kapacita mateřských center

by potřebovala být alespoň o 29 % vyšší, aby zájmu rodičů mohla vyhovět.

Spolupráce na nabídce služeb péče o děti v MC

Služby péče o děti mohou mateřská centra nabízet zejména díky poskytování prostoru za nižší nájem než komerční díky spolupráci s obcemi, a to ve více než polovině případů 55,9 % (71 MC). Spolupráce s firmami se zatím moc nerozvinula, pouze 6 MC (4,7 %) uvedlo firmy. O trochu více se zapojují soukromé osoby (12 MC – 9,4 %).

Jiná situace je v oblasti spolupráce na financování. Zde respondenti uvedli na prvním místě obce (27,9 % – 36 MC), dále MPSV (19,4 % – 25 MC) a krajské úřady (7,8 % – 10 MC). 26 center, (20,2 % respondentů), uvedlo, že žádné větší finanční zdroje nemají.

Shrnutí

Závěrem lze konstatovat, že mateřská centra na mnohých místech v republice obdivuhodně pomáhají řešit péči o děti nejen pro rodiče, kteří se účastní programů v mateřských centrech (většinou vzdělávacích) nebo potřebují obstarat nezbytné záležitosti pro sebe či zdárný chod rodiny, ale také z velké části umožňují rodičům návrat a udržitelné setrvání na trhu práce.

Výsledky zpracovala Rut Kolínská

DŘÍVE MATEŘSKÁ CENTRA NECHÁPaly, DNES TAM S NADŠENÍM CHODÍ

Se stárnutím populace si láme hlavu „celý svět“. Akademické rokování však nestačí. S jedním z praktických řešení přicházejí mateřská centra.

Většina lidí touží být prospěšná a potřebná, a to i ve stáří. Dnes se sice odchází do důchodu stále později, ale většina lidí bývá ještě dost svěží, a právě proto setkání s každodenní realitou, kdy nemusí chodit do zaměstnání, těžko zvládají. Není to nic nového, jedná se o téma, kterým se zabývají generace. Francouzský spisovatel André Maurois napsal: „Stárnutí není nic jiného než zlovyk, na který opravdu zaměstnaný člověk nemá čas.“ A právě mateřská centra mohou ono „zaměstnání“ seniorům nabízet.

„Prosím tě, proč už zase jdeš do centra? Měla bys být raději doma a starat se o dítě!“ S podobnými otázkami a poznámkami se matky, které navštěvují mateřská centra, setkávaly často. Nedůvěra k neznámému se řadí k přirozeným

lidským vlastnostem, a tak průkopnice myšlenky mateřských center neměly snadné pozice. Časy, kdy matky či tchyně nechápaly, proč jejich dcery a snachy navštěvují mateřská centra, jsou však za námi. Poměry se hodně změnilly, o přínosu mateřských center se hovoří stále více a za dvacet tři let působení vstoupila centra do širšího povědomí. Navíc ony nedůvěřivé ženy samy zjistily, že ve společenství mateřských center mohou najít místo i pro sebe.

„Ofukávání“ center starší generací šlo pozvolna, protože babičky za svého mládí nic podobného nezažily. Většina z nich se vracela brzo do zaměstnání nebo přijala „péči o rodinný krb“ jako přirozenou povinnost. Mnohé z nich dnes vzpomínají, jak se s kamarádkami scházely v domácnostech – většinou té, která měla největší prostor – což se často nelíbilo jejich partnerům. Právě tyto ženy si jako první



uvědomily, že fenomén mateřských center ulevil domácnostem a že prostory mateřských center nabízejí docela jiné a hlavně bohaté možnosti pro společné programy.

Stejně tak si poměrně brzo uvědomily mladé matky, že když dají seniorkám prostor pro sebe-realizaci, prospěje to všem včetně dětí. Babičky mají větší trpělivost s dětmi, vymýšlejí jinou zábavu než rodiče a zároveň cítí, že je „ti mladí“ potřebují, navíc zůstávají díky tomu v lepší fyzické i duševní kondici, plny optimismu.

Nejde jen o péči o děti, programy center dnes nabízejí mnohostranné využití nejen pro seniorky, ale též i pro jejich partnery či osamělé muže. Pravdou však zůstává, že senioři bývají daleko více nesmělí a pasivnější. Ale tak jako se postupně podařilo zapojit do činnosti center otce, tak se daří zapojovat i dědečky. Prarodiče v mateřských centrech zprostředkovávají propojení generací, živé vyprávění o minulosti a také často už zapomenuté dovednosti. A naopak získávají dovednosti nové, zejména spojené s moderními technologiemi.

Mateřská centra se otevírají i těm seniorům, jejichž vnoučata žijí jinde a jen občas se s nimi vidí. Právě oni mohou najít v centru jiné děti, které mají své prarodiče daleko, a mohou si je „adoptovat“. V neposlední řadě se v centrech začínají scházet také ti senioři, kteří mají specifické problémy. Prostředí, kde jsou děti a mladí, je posiluje a povzbuzuje. Se svými trampotami se tak daleko snadněji smířují. Propojení s nejmladší generací pomáhá neztratit ideály, jejichž ztráta způsobuje stárnutí, jak napsala Eliška Krásnohorská. Obdobně se vyjádřil dřívější britský předseda vlády: „Stárnout začínáme, když rezignujeme na mládí.“

Mámou a tátou zůstáváme do konce svého života, tak jako dítětem zůstáváme do odchodu našich rodičů. Budeme-li vést naše děti k tomu, že generace prarodičů patří do rodinného společenství a že je dobré s nimi udržovat dobrý vztah, učit se od nich a pomáhat jim, pak si připravíme „půdu“ i pro naše stáří.

Rut Kolínská





PESTROST JAKO ŘEŠENÍ V KAŽDÉM VĚKU

*Tázala se kočka kočky,
má-li kocour kotáta.*

*Jak jsi stará, tak jsi hloupá,
vždyť je to náš pantáta!*

*Tázala se kočka kočky,
má-li kocour pazoury.*

*Jak jsi stará, tak jsi hloupá,
jak by lezl do důry?*

Slova dětského rozpočítadla dětem od mala vštěpují jasný názor na stáří. Starý znamená hloupý. Podobně jako se mnozí zaměstnavatelé domnívají, že žena při porodu přišla i o své vzdělání, schopnosti i dovednosti, tak podobně je vnímána „starší“ generace.

Předsudků o stáří koluje poměrně dost, většina z nich je spojena právě s určitým handicapem. Ke slovu stáří se téměř automaticky vybaví přídavná jména, jako jsou například: nemocný, pomalý, ošklivý, neproduktivní nebo nepotřebný. Nepotřebný nejen ve smyslu, že starý člověk nic nepotřebuje, ale bohužel i též že starého člověka už nikdo nepotřebuje.

Ještě dlužno dodat vysvětlení, kdy vlastně začíná stáří. Na tom se ani odborníci neshodují. U každého totiž proces stárnutí, kterému se nikdo nevyhneme, probíhá jinak. V životě je jistota jediná, a sice že stáří čili vysoký věk je

poslední část lidského života a jeho protikladem je mládí, tedy nízký věk.

Říká se, že se protiklady přitahují, a toho začínají v mnohých firmách využívat. Management staví na věkové diverzitě pracovních týmů. Leckde začali pracovat na systematickém propojování lidí různého věku. Zjistili totiž, že se jim to vyplatí. Mladí zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří přicházejí ze škol, mají sice čerstvě nabyté vědomosti, ale zároveň nemají téměř žádnou praxi ani zkušenosti ve svém oboru. Díky spolupráci se staršími a zkušenějšími mohou projít nástupem do zaměstnání snadněji a rychleji se zapracují.

Mladí, kteří zapomenou dětské rozpočítáadlo a přijmou možnost pracovat ve věkově diverzifikovaném týmu jako příležitost k osobnímu růstu, získají cenné zkušenosti a rady, které by jinak pracně hledali. Možná ani nikdy nenašli

a znovu by museli procházet chybami svých předchůdců a předchůdkyň.

Získá i starší generace zastoupená ve věkově smíšeném týmu. Pohybovat se a spolupracovat ve skupině s mladými přináší pocit svěžesti a především potřeby. Pocit, že mohu vše, co jsem během celoživotní dráhy nabyt, předat, že má práce nepropadne do zapomnění, že v ní někdo bude pokračovat, potřebuje mít každý.

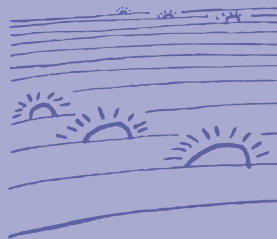
Je třeba si poctivě přiznat, že skutečnost zatím není tak růžová. V každém z nás se tak trochu zahnízdilo uvedené rozpočítávadlo. Mladí

ho mají čerstvě v paměti, proto se stáří téměř bojí a přistupují ke starším kolegům a kolegyním někdy až s despektem. Ale i staří mají své předsudky, a to nejen vůči mladým, ale též vůči sobě samým. Přestávají si věřit a nemají dost sebevědomí.

Proto zapomeňme na rozpočítávadlo, ale učme se „sčítat“ své rozmanité schopnosti a dovednosti, respektujme se v každém věku a přijímejme různost jako příležitost k obohacení.

Rut Kolínská





ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI – INSPIRACE U SOUSEDŮ

Startovací čára České republiky, Maďarska, Polska a Slovenska byla po roce 1989 svým způsobem na obdobné pozici. Nelze jednoznačně konstatovat, že politika zaměstnanosti té či oné země je výrazně úspěšnější. Pravdou zůstává, že se každá země soustředila na odlišné priority.

Slovensko například změnilo systém vyplácení sociálních dávek, který počítá s „**aktivací**“ **nezaměstnaných**. Podle nynějších pravidel tedy nezaměstnaní, kteří pomáhají při veřejně prospěšných pracích, pobírají kromě sociálních dávek také další příplatek. Rovněž neziskové organizace, které nabízejí pracovní místa, získávají podporu na mzdu pro koordinátory či koordinátorky nezaměstnaných v dané organizaci.

Systém veřejně prospěšných prací zavedli i v Polsku a známe jej i v České republice. Zkušenosti zatím nejsou tak zcela jednoznačné. Nicméně osvojování a udržování pracovních návyků patří jednoznačně k podstatným předpokladům návratu na trh práce.

Polsko se soustředilo na reformu středního školství tak, aby se zvýšila úspěšnost absolventů středních škol při hledání práce, a to včetně těch ze znevýhodněných skupin. Ostatně míra dlouhodobé absence na trhu práce souvisí s mírou vzdělanosti. Pokud se zlepší kvalita veřejného školství, pak se v budoucnu dlouhodobě sníží počet nekvalifikovaných uchazečů o práci.

V **Maďarsku zavedli pečlivě navržené mzdové dotace** jako motivaci zaměstnavatelů, aby zaměstnávali dlouhodobě nezaměstnané se základním vzděláním nebo starší 50 let. Po vyhodnocení se prokázalo, že pomoc cílená na podporu dlouhodobě nezaměstnaných s různými druhy znevýhodnění ve svém důsledku přináší vyšší efekt a je i levnější než plošné snižování příspěvků sociálního zabezpečení.

Zkušenosti ze zahraničí včetně sousedních zemí napovídají, že účinná řešení vyžadují i politickou odvahu, protože některá systémová opatření nejsou populární a většina z nich nepřinese okamžitý efekt přesto, že vyžadují poměrně vysoké investice. A to jak do veřejných služeb, tak i do veřejné správy, která by měla sledovat zavádění opatření a vyhodnocovat jejich účinnost.

Systémová opatření by měla směřovat k podpoře stabilního podnikatelského prostředí a nízké administrativní zátěže zejména pro malé a střední podniky, ke stanovení smysluplné minimální mzdy a cílených mzdových dotací se striktními podmínkami pro dlouhodobě nezaměstnané (zejména nekvalifikované pracovníky) i k podpoře celoživotního vzdělávání.

12
2008

13
2009

14
2009

15
2010

16
2011

17
2013

18
2014

19
2015

20
2015

Hledáte *inovativní možnosti* **KONKURENCESCHOPNOSTI?**

Přemýšlíte, jak si udržet kvalitní zaměstnance/kyně?

Sít mateřských center vám nabízí jedinečnou příležitost stát se výjimečnou firmou na trhu práce. Pomůžeme vám vytvořit strategii podpory rodiny jako konkurenční výhodu vaší firmy. Provedeme analýzu stávajícího stavu firemní work-life balance, doporučíme podpůrná opatření a k prosazování prorodinné strategie můžete využít i naší nabídky na workshopy, poradenství nebo networking, kde se již nyní sdružují společnosti přátelské rodině.



WWW.FAMILYFRIENDLY.CZ

Klára Vlková, klara.vlkova@materska-centra.cz

Máte zájem o spolupráci se **SÍTÍ MATEŘSKÝCH CENTER?**

Staňte se partnery projektu
SPOLU PRO MC – materiální pomoc mateřským centrům.



WWW.SPOLUPROMC.CZ

Kateřina Kadeřábková Vitochová,
katerina.kaderabkova@materska-centra.cz

SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER o. s.

Kancelář a poštovní adresa: Truhlářská 24, 110 00 Praha 1

Telefon: +420 602 178 882

E-mail: info@materska-centra.cz

IČO: 2654136

Číslo účtu: 51-0888700287/0100

Bulletin Půl na Půl

Fotografie a obrázky: z archivů mateřských center

Tisk: Tiskárna Brouček

Evidováno: MK ČR E 16659

K 15. 12. 2015 sdružuje Sít MC o. s. 291 mateřských center po celé České republice.

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

WWW.MATERSKA-CENTRA.CZ