

číslo 19 / október 2007

Jeseň začala zvláštne. Na začiatku nového školského roka nás zastihla smutná novina. Zomrela Anita Roddick, zakladateľka reťazca The Body Shop, kráľovná etického kapitalizmu známa propagovaním podnikania, v ktorom nechýba morálka a ľudský rozmer. Nevedela byť ľahostajnou, bola aktivistkou vo viacerých kauzách. Bojovala proti testovaniu kozmetických prípravkov na zvieratách, ale aj proti trestu smrti. Jej firma bola jednou z prvých, ktoré uverejnili výročnú správu o spoločenskej zodpovednosti The Body Shop Social Statement 95.

Práve začiatkom septembra sa slovenskému združeniu BLF v spolupráci s Nadáciou Pontis podarilo dokončiť preklad smerníc trvalo udržateľného rozvoja do slovenčiny. Na internetovej stránke Global Reporting Initiative sú teraz dostupné všetkým. Čitatelia newslettera ich navyše dostávajú aj na CD. Počas toho istého mesiaca vďaka podpore podnikateľských subjektov mohlo tisícom ľudí na Slovensku prezentovať na štyroch trhoviskách IDEAXCHANGE svoju prácu spolu 55 neziskových organizácií. Koncom septembra 400 firemných dobrovoľníkov z dvadsiatich firiem pomáhalo Bratislave. Vyberali si z rôznych aktivít - jedni maľovali steny v nízkoprahovom centre Kaspian v Petržalke, druhí pomáhali udržiavať vitálny ekosystém Horského parku, ďalší natierali plot v Detskom domove Pohoda. Iní zase so stredoškôlkami diskutovali o trhu práce a absolvovali s nimi simulovaný prijímací pohovor. Vďaka iniciatíve skupiny Engage dobrovoľníci pomohli, a aj sa sami niečo nové naučili. Októbrové vydanie časopisu je o zodpovednosti firiem vo vzťahu ku svojim zamestnancom, podpora dobrovoľníctva k nemu určite patrí.

Nostalgia, pokora, ale aj radosť a pohoda patria k jeseni. Pri čítaní časopisu vám však všetci prajeme predovšetkým pozitívne emócie.

Ivan Ježík



Chcem pracovať, viem pracovať

Ľuďom s telesným, duševným alebo zmyslovým postihnutím najviac pomôžeme, ak im dáme šancu pracovať, toto posolstvo symbolického čistenia topánok na podujatí IDEAXCHANGE je výzvou pre všetky podnikateľské subjekty na Slovensku

Smernice G3 v slovenčine

Prílohou októbrového čísla nášho časopisu je CD so smernicami reportovania trvalo udržateľného rozvoja G3 spolu s ich manažérskym súhrnom. Všetko v slovenskom jazyku. Tieto smernice dávajú firmám nástroj, ako písať transparentné a informačne hodnotné správy, ktoré medziročným porovnaním výsledkov umožnia sledovať trendy. Proces ich používania je jednoduchý. Reportujúca organizácia si najskôr osvojí princípy a návody na reportovanie, ktoré napomôžu určiť rozsah správy, potom si definuje jej obsah. Pri reportovaní uplatní niekoľko princípov, ktoré zaručia jej kvalitu. Neskôr prejde firma k samotnému zverejneniu informácií, a to v troch častiach. V profile najprv vymedzí všeobecný kontext a potom v manažérskom prístupe vysvetlí, ako riadi špecifické oblasti trvalo udržateľného rozvoja. Nakoniec uvedie údaje v indikátoroch výkonnosti v troch oblastiach - environmentálnej, ekonomickej a sociálnej.

Nie všetky indikátory sú pre firmu relevantné, a preto ani nie je nutné ich všetky reportovať. Firma si dokonca môže vybrať z niekoľkých aplikačných úrovní od hodnoty C až po A+. Úrovně sa líšia počtom indikátorov, podľa ktorých sa správa kompletizuje. Na získanie úrovne + je potrebné, aby údaje v správe boli externe overené. Pomocou smerníc od GRI bolo napísaných už takmer 2500 správ. Nová verzia G3 bola vydaná v roku 2006 a podľa nej už reportuje údaje vyše 270 spoločností. Takto napísané správy pomôžu firme pri prezentovaní svojho chápania spoločenskej zodpovednosti a ich dôsledná implementácia povedie aj ku zlepšeniu jej interného manažmentu. Preklad organizačne a finančne zabezpečili Nadácia Pontis a Business Leaders Forum. Veríme, že pomôže tomu, aby sa zodpovedné podnikanie stalo na Slovensku samozrejmosťou.

prípravu
a vydávanie
podporujú



Editor

Michal Kišša
michal.kissa@nadaciapontis.sk

Redakčná rada

Vojtech Gossányi
Ivan Ježík
Jana Ružická
Lenka Surotchak

Grafika, DTP a tlač

A21, s. r. o. design studio
Sinokvetná 21, 821 05 Bratislava

Vydáva

Nadácia Pontis
Grösslingová 59, 811 09 Bratislava
www.nadaciapontis.sk
pontis@nadaciapontis.sk

Členovia BLF



aktivity členov združenia

Deň komunity

Iniciatíva s názvom *Global Community Day* spoločnosti Citi sa bude konať 17. novembra. Zamestnanci spolu s rodinnými príslušníkmi a priateľmi budú dobrovoľne pracovať v sto krajinách sveta s cieľom zmeniť prostredie, v ktorom pracujú a žijú. Svoje skúsenosti a zručnosti sústredia do spoločného úsilia v jediný deň, ktorý sa tak stane symbolom dobrovoľníckej činnosti. Dobrovoľníctvo, iniciatívy podporované Citi Foundation a pozitívna sila obchodnej činnosti sú spôsoby, ktorými spoločnosť Citi pozitívne vplyva na komunity na celom svete, Slovensko nevynechávajú.

Práca pre ľudí s postihnutím

Slovak Telekom vo svojom novom sídle na Karadžičovej ul. 10 v Bratislave vytvoril priestor pre chránenú dielňu - firmu Manna, ktorej zamestnanci so zdravotným postihnutím pripravujú a roznášajú raňajky, ktoré si môžu zamestnanci zakúpiť, poskytujú služby v internej kaviarni a zabezpečujú občerstvenie v zasadacích miestnostiach i na firemných podujatiach. Vďaka tejto spolupráci môže firma Manna ďalej zamestnávať zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Hľadá sa talent

Spoločnosť Pfizer v spolupráci s Ligou za duševné zdravie v marci t.r. vyhlásila výzvu *Hľadá sa talent*. Cieľom projektu je rozvoj arteterapie (liečby umením) na Slovensku ako významnej súčasti komplexnej diagnostiky a liečby pacientov s duševnými ochoreniami. Arteterapiu možno charakterizovať ako liečbu psychiky prostredníctvom výtvarných aktivít, ale i tvorby z hlíny a pod. Umelecké vyjadrovacie prostriedky sa stávajú prostriedkom vyjadrovania pocitov, nálad, myšlienok, ktoré vedú k úľave a odstráneniu napätia u chorobných príznakov. Pacienti s duševnými ochoreniami vytvorili takmer 400 diel (kresba, maľba, koláž), na základe ktorých odborná porota vybrala najtalentovanejších autorov, ktorí sa zúčastnili týždenného workshopu zameraného na rozvoj výtvarných techník. Najtalentovanejší autori boli ocenení počas vernisáže v koncertnej sieni Klarisky v Bratislave a ich diela tu boli vystavené po dobu jedného mesiaca.

Future Leader Program

Spoločnosť Dell predstavila minulý rok svojim zamestnancom Future Leader Program, ktorého hlavným zámerom je podpora kľúčových talentov v Bratislave. Program patrí medzi základné nástroje personálnej politiky zameranej na udržanie a rozvoj talentovaných zamestnancov s vysokým potenciálom. Na septembrovom stretnutí boli certifikovaní úspešní absolventi, ktorí prezentovali najlepšie projekty na tému *Change Management a Teambuilding*. Prvý ročník programu ukončilo 42 účastníkov, do druhého ročníka bolo nominovaných a schválených 50 zamestnancov. Súčasťou úspešného ukončenia bola prezentácia projektu pred členmi vedenia. Každý nominant musí byť odporúčaný priamym nadriadeným so zdôvodnením troch aspektov - vysoký výkon, vysoký potenciál a vysoká motivácia.

Ústretovo k rodine

V tomto roku zahájila Východoslovenská energetika a.s. program Pre rodiny. Jeho súčasťou je *Flexi program*, ktorý napr. umožnil kolegyni Jane Palkovej (na obrázku so synom Bystrikom) zastávať po návrate z materskej dovolenky manažérsku pozíciu a zároveň sa venovať rodine. Vďaka nemu pracuje na skrátenej pracovnej úvazku, z ktorého časť vykonáva dokonca priamo z domu. V rámci programu *Pre rodiny* majú zamestnanci VSE k dispozícii na firemnom intranete aj množstvo informácií o rodičovstve, materských školách, voľnočasových aktivitách v regióne či úradných záležitostiach. Okrem toho mamičky na materských a rodičovských dovolenkách dostávajú zamestnanecký časopis na domácu adresu, aby tak ostali naďalej informované o dianí v spoločnosti.



týždeň bez auta

Zamestnanci spoločnosti Orange Slovensko sa pridali k Európskemu týždňu mobility, ktorého cieľom je znížiť negatívny vplyv automobilovej dopravy na životné prostredie. Ekologickú dopravu zamestnancov do práce Orange podporil internou kampaňou, ktorá bežala od 10. do 21. septembra 2007. Prostredníctvom intranetu, zamestnaneckého časopisu ale aj internou nadlinkovou reklamou zamestnancov vyzvala, aby si počas týchto dní vybrali ekologické spôsoby dopravy a obmedzili používanie motorových vozidiel.



Informácia na hlavnej stránke intranetu.

Pre tých, ktorí cestujú zo vzdialenejších lokalít, spoločnosť pripravila na firemnom Intranete aplikáciu „car sharing“, ktorá umožňovala viacerým kolegom zdieľať jedno auto. Pre cyklistov boli k dispozícii novoinštalované stojany na bicykle.

Zamestnanci, ktorí sa k iniciatíve ETM pripojili, sa mohli pri príchode do práce zaregistrovať do každodenného žrebovania o malé prekvapenie a na záver týždňa bol vylosovaný jeden zamestnanec, ktorý vyhral horský bicykel. Malým prekvapením pre vyžrebovaných bol darček, podporujúci najekologickejšiu prepravu - krokomer.

Myšlienka ochrany životného prostredia sa stretla s pozitívnou odozvou nielen v centrále v Bratislave, ale aj u zamestnancov Orangeu v Banskej Bystrici a v Košiciach.

Kampaň zožala mimoriadny úspech. Do Európskeho týždňa mobility sa zapojilo celkovo takmer 1200 zamestnancov a v priemere 240 zamestnancov denne. Najpoužívanejším spôsobom prepravy bola samozrejme MHD, ktorú využilo 640 zamestnancov, nasledoval car sharing, ktorý využilo 298 zamestnancov. Pešiu chôdzu do práce uprednostnilo 214 ľudí. Ďalší zamestnanci sa do práce dopravili

bicyklom, vlakom, na korčuliach a jeden zamestnanec dokonca na kolobežke. Viacerí zamestnanci si pochvaľovali najmä car sharing, podľa nich je to výborný nápad, cesta do práce je príjemnejšia a veselšia.

Európsky týždeň mobility prispel k zvyšovaniu povedomia ochrany životného prostredia medzi zamestnancami a bol povzbudením pre všetkých, aby spoločným či individuálnym úsilím pomáhali životnému prostrediu.



Postery na výťahoch.



Zamestnanci pri príchode do práce označujú spôsob dopravy.

Zamestnanci sú popri zákazníkoch jednými z najdôležitejších stakeholderov firmy. Právom je im preto v rámci zodpovedného podnikania venovaná veľká pozornosť. Ich spokojnosť a lojalnosť sú kľúčovými predpokladmi, že budú pracovať radi, efektívne a spoľahlivo. Toto všetko znamená znižovanie nákladov a je pre firmu nespochybniteľným prínosom. Vyhrávať môžu obe strany.

pre zamestnanca

Čo teda prináša spoločenská zodpovednosť firmy zamestnancom? Finančná motivácia je pre nich stále to najdôležitejšie, hoci jej význam postupne klesá. Dobrého manažéra, ale ani kvalifikovaného pracovníka vo výrobe pri páse dnes už nestačí len dobre zaplatiť. Zamestnancom čím ďalej tým viac záleží na celkovej reputácii firmy, na jej hodnotách a na výhodách, ktoré im ponúka.

Dôležitou súčasťou spoločenskej zodpovednosti je zosúladienie pracovného a súkromného života (tzv. work-life balance), ako aj možnosť flexibility pracovného času. Jednou z ďalších možností je aj podpora vzdelávania pracovníkov. Či už sa jedná o podporu pri externom štúdiu na vysokej škole alebo zabezpečenie kurzu cudzieho jazyka, marketingu, manažmentu atď. Diverzita, rovnosť príležitostí a spravodlivé ohodnotenie zamestnancov majú tiež svoj význam. V našej spoločnosti však ešte stále neplatí, že muži a ženy sú za svoju prácu platení rovnako. Zodpovedná firma by jednoznačne mala obstať aj v tejto oblasti.

Spektrum možností pre ďalšiu podporu zamestnancov je široké. Firma sa môže starať o zdravie svojich zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, poskytovať bezplatnú škôlku pre ich deti. Pre vyšší manažment môžu takéto výhody znamenať používanie firemného automobilu, resp. mobilného telefónu. Firmy, ktorých zamestnanci počas práce sedia, respektíve vykonávajú stále tie isté pohyby (napr. pri páse), sa často snažia poskytnúť im športové a relaxačné poukážky, napríklad na plaváreň či do fitness centra.

zodpovednosť

Indikátory GRI súvisiace so zamestnancami

O oblasti pracovných postupov a dôstojných pracovných podmienok je v smerniciach definovaných 14 indikátorov v týchto aspektoch:

Zamestnanie (napr. LA1 Celková pracovná sila podľa typu zamestnania, pracovnej zmluvy a regiónu)

Vzťahy pracovníci/manažment (napr. LA4 Percento zamestnancov, ktorých sa týka kolektívna zmluva)

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (napr. LA9 Témy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsiahnuté vo formálnych dohodách s odbormi)

Školenia a vzdelávanie (napr. LA12 Percento zamestnancov dostávajúcich pravidelný prehľad o ich výsledkoch a kariérnom rozvoji)

Diverzita a rovnosť príležitostí (napr. LA14 Pomer základnej mzdy mužov k ženám podľa kategórie zamestnancov)

pre firmu

Dobrá manažment ľudských zdrojov je pre veľké firmy nevyhnutný, ak chcú byť na trhu úspešné. Akú pridanú hodnotu získava zodpovedným vzťahom k vlastným zamestnancom? Jednou z oblastí, kde môže firma zo spoločenskej zodpovednosti profitovať, je kariérny rozvoj zamestnancov. Kvalifikovanejší zamestnanci sú pre podnikateľský subjekt nepochybne výhodnejší. Ak firma ponúka možnosť osobnostného a kariérneho rozvoja, zamestnanci vidia vo svojej práci perspektívu a sú ochotnejší vo firme zostať dlhšie.

Firmy, ktoré pôsobia vo výrobe, sa môžu zamerať na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Bezpečná firma s minimálnym množstvom pracovných úrazov či úmrtí má rozhodne väčšiu šancu získať nových zamestnancov. Menej úrazov na pracovisku zase znamená nižšie náklady pre firmu a zníženie rizika pokút zo strany inšpekcie práce.

Rôznymi aktivitami môže firma prispieť aj k skvalitneniu vzťahov na pracovisku. Firemné dobrovoľníctva je skvelou formou teambuildingu. Grantové programy realizované v úzkej spolupráci so zamestnancami zase prirodzenou cestou zlepšujú povest' firmy v lokálnej komunite a môžu pritiahnúť nových pracovníkov alebo klientov. Zodpovednosť je tak zároveň vo firme viac zdieľaná, stáva sa spôsobom rozmyšľania manažérov i zamestnancov.

ť má svoje miesto



Kolieskové korčule

sú stále populárnejšie aj medzi zamestnancami U. S. Steel Košice. Záber je z dvanásteho ročníka letnej olympiády, do ktorej sa začiatkom septembra v dvanástich disciplínach zapojilo viac ako 1400 oceliarov - športovcov. Olympiáda je len jednou z mnohých aktivít, ktoré spoločnosť pre svojich zamestnancov pripravuje.

Vybrané riešenia z databázy CSR Europe

Niektoré projekty sú zverejnené na internetovej stránke združenia BLF v sekcii Zdroje informácií, ďalšie ponúka www.csreurope.org:

KPMG a domáce násilie

Domáce násilie spôsobuje britskej ekonomike straty viac než 2,7 miliardy libier ročne. Zapríčiňujú to absencie a nižšia produktivita práce. Týka sa jednej zo štyroch žien a jedného zo šiestich mužov. KPMG sa snažila prispieť k riešeniu problému hlavne na vlastnom pracovisku. Na jednotlivé pobočky boli umiestnené plagáty s kontroverzným obsahom, ktoré upozorňovali na túto problematiku. Na plagáty umiestnené na miestach, kde sa pohybuje mnoho ľudí, bola odozva minimálna až nulová. Ak však tieto plagáty boli na miestach, kde si mohli ľudia nepozorovane zaznačiť kontaktné údaje, odozva bola výrazne vyššia.

Box Marche – motivácia zamestnancov

Spoločnosť predstavila program People Care, ktorý si dal za úlohu splniť potreby zamestnancov v oblastiach ako bezpečnosť pri práci, pocit začlenenenia sa do kolektívu a možnosť kariérneho rastu. Program mal niekoľko zložiek. Jednalo sa najmä o ďalšie vzdelávanie zamestnancov – jazyky, technické kurzy, systémy ochrany životného prostredia, CSR). Druhou zložkou boli finančné motivácie založené na:

- výkonnostných bonusoch;
- bonusoch zo zisku pre pracovníkov v administratíve;

- platovom ohodnotení pracovníkov vo výrobe na základe ich zručností a na základe komplexného hodnotenia pozostávajúceho z viacerých častí;
- granty pre deti zamestnancov;
- každoročné hodnotenie práce zamestnancov.

Výsledky boli viac než povzbudzujúce. Produktivita sa zvýšila o dvanásť percent, náklady sa znížili o viac než sto tisíc euro a ušetrilo sa viac než 2600 pracovných hodín.

ocenenia pre firmy

Dobré výsledky sú zvyčajne výsledkom práce a zaslúžia si preto uznanie. Ak sa o nich hovorí, môžu motivovať a inšpirovať ďalších.

zamestnávateľ ústretový k rodine

Prístup zamestnávateľov k pracovníkom je jednou z mála oblastí, ktorej sa štátna správa venuje nielen z legislatívneho, ale aj z motivačného hľadiska. Ocenenie **Zamestnávateľ ústretový k rodine** si počas svojej už takmer osemročnej existencie vybudovalo dobrú reputáciu. Súťaže organizovanej Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa zúčast-

ňujú firmy, ktoré pochopili, že zamestnanci sú jedným z ich najdôležitejších aktív. Jej výsledky sú zverejnené vždy 15. mája pri príležitosti Medzinárodného dňa rodín. Ocenenie sa udeľuje v kategóriách **Rodinná politika, Rovnosť príležitostí žien a mužov a Najoriginálnejšie opatrenie pre rodinu a rovnosť príležitostí v malom a strednom podniku.**

Víťazom v kategórii **Rodinná politika** sa stala spoločnosť Orange Slovensko, a. s. za šírku, komplexnosť a dostupnosť opatrení pre zamestnancov a ich rodiny, možnosť flexibility pracovného času, teleworkingu a nadštandardné možnosti personálneho rozvoja.

Komisia udeľujúca ocenenie sa skladá zo zástupcov:

- zamestnávateľských zväzov a združení SR,
- Inštitútu pre výskum práce a rodiny,
- Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- Inštitútu pre verejné otázky,
- Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,
- Slovenského národného strediska pre ľudské práva,
- Združenia žien v podnikaní, odborových zväzov SR.



Zamestnanci ústretoví ku komune

petrzalský klub Kaspian je vďaka firemným dobrovoľníkom od konca septembra vymalovaný; steny možno nebudú o pár týždňov úplne čisté, chalanov však prekvapilo a potešilo, že niekomu na nich záleží

V kategórii **Rovnosť príležitostí** dominovala spoločnosť IBM International Services Centre s. r. o. za to, že dosahuje paritné zastúpenie žien a mužov vo vedúcich funkciách - 50% ku 50%, a to prierezovo vo všetkých stupňoch riadenia. Tretiu kategóriu - **Najoriginálnejšie opatrenie pre rodinu a rovnosť príležitostí v malom a strednom podniku** získal Microsoft Slovakia, s. r. o. za organizovanie pravidelného Family day a za tzv. Flexi pasy použiteľné napríklad na nákup rodinnej dovolenky. Spoločnosť dáva nielen zamestnancovi, ale aj druhému rodičovi a deťom možnosť navštevovať súkromné medicínske centrum, úrazové a životné poistenie s krytím vo výške dvoch ročných plátov zamestnanca alebo zamestnankyne. Víťazmi sa pravidelne stávajú firmy, ktoré majú svojich majiteľov zo zahraničia. Ak si slovenské firmy budú chcieť získať a udržať kvalitnú pracovnú silu, je nevyhnutné, aby aj ony spravili krok týmto smerom.

hr oscar

Ocenenie HR Oscar začala spoločnosť Trenkwalder, s. r. o. udeľovať v roku 2000. Cena si vytvorila prestížny charakter a firma, ktorá toto ocenenie dostala, môže byť právom hrdá na svoje výsledky v oblasti riadenia ľudských zdrojov.

V súčasnosti sa udeľujú dve ceny - hlavná a vedľajšia. Komisia zložená z odborníkov v tejto oblasti vyberie päť finálových projektov, ktoré potom majú možnosť firmy odprezentovať na konferencii Nové trendy v personálnom manažmente. O víťazovi hlavnej ceny rozhodujú účastníci tejto konferencie tajným hlasovaním. Zatiaľ posledným víťazom sa stala spoločnosť GlaxoSmithKline Slovakia, s.r.o. za projekt Adaptačný proces v GlaxoSmithKline. Cieľom tohto procesu v GSK je príprava nových reprezentantov spoločnosti a ich zoznámenie sa s etickými princípmi firmy. Projekt priniesol firme nulovú fluktuáciu novoprijatých reprezentantov. Ocenenie HR Oscar Special udelilo už po piatykrát Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Tohto roku ho dostala firma VSK, s.r.o. z Humenného. Je to podnik zameraný na textilnú výrobu, ktorému sa aj napriek tlaku zo strany zahraničných výrobcov podarilo zvýšiť počet pracovníkov z 362 na 482.

V čom vidíte pozitíva programov zameraných na rodinných príslušníkov vašich zamestnancov?

V spoločnosti Microsoft sa snažíme podporovať zamestnancov v čo najvyššej možnej miere. Rodinný život k tomu neodmysliteľne patrí. Cieľom našich programov je pomôcť našim ľuďom v každodennom živote, ale aj v neočakávaných životných situáciách, zabezpečiť, aby zostali v dobrej nálade a psychickej pohode pri výkone svojej profesie. Rovnako je našou snahou ušetriť zamestnancom čas pri riešení prípadných zdravotných ťažkostí ich rodinných príslušníkov - v takých prípadoch napríklad majú možnosť pracovať z domu. Flexibilita pracovného času napomáha napríklad v riešení pracovných úloh v prípade, že sa blížia neodkladné termíny. Našou snahou je zosúladiť pracovný a rodinný život a priniesť tak našim ľuďom potrebný komfort.

Petra Fürbecková, Microsoft Slovakia, s. r. o.

Kritériá ocenenia HR Oscar

Poslaním súťaže HR Oscar je ocenenie najlepších projektov v oblasti rozvoja a riadenia ľudských zdrojov, ktoré výrazne prispeli k rozvoju svojho podniku. Kritériami na posúdenie ich prínosu sú najmä:

- vplyv na podnikateľské výsledky organizácie,
- vplyv na rozvoj a využitie ľudských zdrojov organizácie,
- vplyv na dobré meno a imidž organizácie,
- vplyv na vnímanie personálneho manažmentu a profesie personálneho manažéra.

najlepší zamestnávateľ na Slovensku

Ďalšie ocenenie udeľuje konzultačná spoločnosť Hewitt Associates. Účasť v ich štúdiu je pre firmy dobrovoľná a využívajú ju predovšetkým spoločnosti, ktoré sú presvedčené o vysokej úrovni svojho riadenia ľudských zdrojov. Tento rok sa prihlásilo 36 spoločností (všetky podmienky pre zaradenie do rebríčka splnilo 31) a konzultanti v Hewitt Associates dostali spolu 5 560 vyplnených dotazníkov od zamestnancov. Ak sa chcu firmy prihlásiť, musia mať viac než 50 zamestnancov a na Slovensku pôsobiť viac ako dva roky. Po úspechu v roku 2005 zopakovala podľa výsledkov zverejnených v máji 2007 víťazstvo firma GlaxoSmithKline, s.r.o. Firma víťazstvami v tomto prieskume a v súťaži HR Oscar potvrdila, že má veľmi

dobře prepracované riadenie ľudských zdrojov. Na druhom mieste sa umiestnil výrobca obalov CROWN Packaging Slovakia, s.r.o. a trojicu najúspešnejších firiem uzatváral Slovnaft, a. s. „To, či je firma dobrým, alebo priemerným zamestnávateľom, sme hodnotili podľa dvoch kritérií,“ povedal pre TASR konzultant spoločnosti Hewitt Kamil Švec. „Jedno je takzvaná miera motivácie, ktoré získame z prieskumu medzi zamestnancami, a druhé je miera súladu,“ spresnil. Miera súladu je podľa neho založená na tom, čo v rámci prieskumu uvedú zamestnanci, riaditelia a personálne oddelenie konkrétnej firmy a aký je ich vzájomný vzťah.

dobrovoľníctvo



Hojdana

V príjemnej atmosfére materského centra, ktoré vzniklo ako jedno z úplne prvých na Slovensku už pred šiestimi rokmi, pomáhali dobrovoľníci najmä pri natieraní starého plotu okolo záhrady. Hostiteľky mali z pomoci radosť, všetkých ponúkali mali občerstvením a domácimi koláčikmi. Pomáhať tu bola aj herečka Táňa Pauhofová.



Sloboda zvierat

Dobrovoľníci spolu z dvanástich firiem upratovali v piatok a v sobotu vonkajšie priestory, čistili novostavbu útulku a mnohí z nich išli na záver aj vyvenčiť opustených psíkov



Naša Bratislava

Prvý veľký spoločný projekt. Štyristo zamestnancov z dvadsiatich firiem pomáhalo v sedemnástich dobrovoľníckych aktivitách životnému prostrediu, materským centrom, deťom, študentom a sociálne znevýhodneným obyvateľom hlavného mesta. Podujatie Naša Bratislava pripravila koncom septembra skupina firiem Engage v spolupráci s Nadáciou Pontis.

Pomoc komunite a podpora firemného dobrovoľníctva patria ku spoločensky zodpovednému podnikaniu. Samostatné programy robilo na Slovensku už viacero firiem. Skupina Engage sa však rozhodla pripraviť aj spoločný projekt a vybrala preň názov Naša Bratislava. Príležitosť pomôcť komunite využili zamestnanci spoločností Accenture, Aliancia advokátov, Allen&Overy, Citibank (Slovakia), DELL, DLA PIPER, Hewlett-Packard Slovakia, IBM Slovakia, KPMG Slovensko, Linklaters Bratislava, Millennium000, Pfizer, Philip Morris Slovakia, Price Waterhouse Coopers, Provident Financial, Tatra banka, T-Mobile Slovensko, VÚB banka a Západoslovenská energetika. Pridali sa i tímy zamestnancov z British Council a Britskej medzinárodnej školy.

Každý si mohol vybrať a rozhodnúť sa, komu a ako chce pomáhať. Niektorí skrášľovali priestory materských centier, či maľovali

steny detského domova alebo skateparkové ihrisko, iní v Horskom parku stavali prírodné prekážky zabraňujúce erózii, či na Devínskej Kobyle zlepšovali podmienky pre rast vzácnych rastlín. Dobrovoľníčky zo Citibank vyčis-



Zbierka šatstva

Desiatky ľudí z firiem a záujemcov z verejnosti sa zapojili do zbierky šatstva pre deti z detského domova Pohoda a pre ľudí bez domova. Do útulku Mea Culpa sa koncom dňa odviezlo asi 30 veľkých vriec šatstva.

tili okolie kaštieľa v Rusovciach a desiatky ďalších dobrovoľníkov pomáhali opusteným zvieratkám v útulku na Poliankach.

„Veľmi príjemne nás prekvapil záujem našich zamestnancov o zapojenie sa do takéhoto podujatia,“ povedala CSR manažérka spoločnosti KPMG Slovensko Dagmar Šťastná. V projekte bola zapojená takmer stovka jej kolegov a kolegyň. *„Za seba a svojich kolegov môžem povedať, že nás aktivity veľmi bavili a som rada, že sme mali možnosť pomôcť,“* zhrnula pocity účastníkov marketingová manažérka spoločnosti Millennium000 Zuzana Sehnalová. Študenti posledného ročníka Gymnázia Grösslingová sa porozprávali s dobrovoľníkmi z firiem o príjmacom pohovore, vysokoškólači zase nahliadli do života firiem, keď strávili pol pracovného dňa s ich manažermi. Firemní odborníci na informačné technológie navštívili viacero

Staré baterky

Viac než 20 kg vyzbieraných použitých bateriek nebude toxicky ohrozovať okolie smetiska, ale budú správne recyklované. Jeden pán k tomu prispel takouto plnou taškou.

mimovládnych organizácií ako Výcvikovú školu pre vodiacich psov, Alianciu Fair-play alebo Národnú radu občanov so zdravotným postihnutím a poskytli im poradenstvo v oblasti využívania počítačov. Detský domov Pohoda a Materské centrum Ráčik dostali od odborníkov právnu pomoc, krízovému stredisku Dúha a Výcvikovej škole pre vodiacich psov zase dobrovoľníci pomohli preložiť webové stránky do anglického jazyka.

Silný dážď prekazil v prvý deň niekoľko aktivít, ale mnohí dobrovoľníci z firiem prejavili záujem pomôcť organizáciám aj v alternatívnom termíne. Z ohlasov, ktoré do Nadácie Pontis prišli, je zrejmé, že budúci rok bude o Našu Bratislavu ešte väčší záujem a kto vie, možno sa nám podarilo či podarí inšpirovať aj iné mestá Slovenska.

Pavel Hrica



Príjmací pohovor

Na Gymnázium Grösslingová sa lektori – dobrovoľníci v neformálnej atmosfére rozprávali so študentmi ako sa dobre pripraviť na príjmací pohovor. Tí si potom v menších skupinách simulovaný príjmací pohovor prakticky vyskúšali a porozprávali sa s odborníkmi o tom, čo v ňom urobili dobre a čo nie.



Klub Kaspian

Linklaters a Nová nádej Slovensko začali vzájomnú spoluprácu letnou akciou na Kolibe. Vtedy s deťmi z nízkoprahového centra Kaspian dokonale preverili bobovú dráhu. Teraz im prišli pomôcť spolu s Pfizerom vymaľovať klub.



ideaXchange



Maják v Košiciach

hráte šach tak dobre, ako naši hluchoslepí kamaráti?

Neziskové organizácie majú v demokratickej spoločnosti nezastupiteľné miesto. Pre mnohé firmy sa ich podpora stala súčasťou chápania svojej spoločenskej zodpovednosti. Posledné roky ukazujú, že neziskové organizácie vítajú nielen podporu vlastných projektov, ale vážia si aj šancu priblížiť svoju prácu širokej verejnosti.

Brána do života

hip-hoperi z detského domova si vystúpenie na bratislavskom pódii užili



Po dva piatky – 14. a 21. septembra – ožili centrá Bratislavy, Nitry, Liptovského Mikuláša a Košíc trhoviskami, kde sa návštevníci mohli dozvedieť veľa zaujímavého o neziskových organizáciách a príjemne sa zabaviť. Príležitosť diskutovať s „trhovníkmi“ o tom, čím sa zaoberajú chránené dielne, detské domovy, domovy sociálnych služieb či krízové centrá pre ženy a matky, využilo viac ako štyri tisíc návštevníkov. Vo vedomostných súťažiach si mohli overiť svoje znalosti z oblasti matematiky, životného prostredia, poskytovania prvej pomoci alebo ochrany zdravia. Zaujímavá bola prezentácia žien, ktoré sa rozhodli podnikáť, a tiež hľadanie kolegov pre osoby so zdravotnými postihnutím, ktoré sa chcú uplatniť v nových profesiách – čašníčky, čističky topánok a upratovačky. S ponukou voľnočasových aktivít pre mladé talenty, ale aj znevýhodnené deti a mládež prišli nízkoprahové zariadenia, materské centrá a mládežnícke organizácie. V rozhovoroch s odborníkmi mali všetci možnosť otvorene sa rozprávať aj o zložitých témach - o domácom násilí, obchodovaní so ženami alebo terénnych programoch pomoci užívateľom drog.

Na druhom ročníku IDEAXCHANGE sa v Bratislave, Nitre, Liptovskom Mikuláši a Košiciach predstavilo 55 mimovládnych organizácií. V stánkoch pripomínajúcich jarmok otvorene diskutovali s návštevníkmi nielen o svojich projektoch a službách, ale aj o tom, čo ich motivuje k práci a ako získavajú na svoju činnosť finančné prostriedky.



Ludové tance

košičanom sa v sprievodnom programe predstavil aj folklórny súbor Hanička

Trhovská boli priestorom, ako priblížiť mimovládne organizácie verejnosti. „Potrebujeme, aby nás ľudia poznali a ponúkli nám prácu. Zamestnávanie mladých ľudí s postihnutím v chránených dielňach je našou nosnou činnosťou,“ povedala Stefi Nováková, riaditeľka neštátnej organizácie Dom Svätania v Jakubove. Atmosféra v jednotlivých mestách bola veľmi príjemná. „Piatok bol pre nás jednoznačne inšpiratívny, máme veľa nápadov a podnetov, čo zmeniť a ako zlepšiť našu komunikáciu smerom k verejnosti,“ zhmula pocity účastníkov Janka Havliková, koordinátorka z organizácie Úsmev ako dar.

V spolupráci s partnermi – Nitrianskou komunitnou nadáciou, Komunitnou nadáciou Liptov a A&D Global Business Relations v Košiciach – rozšírila Nadácia Pontis svoje aktivity do regiónov a začala tým novú tradíciu, v ktorej má zmysel pokračovať. Generálnym partnerom IDEAXCHANGE bola ČSOB Finančná skupina, hlavným partnerom Západoslovenská

energetika, a.s. a partnermi spoločnosti Enel Slovenské elektrárne, a.s., Quinta Essentia, spol. s r.o. a Tesco Stores SR, a.s.. Mediálni partneri boli SME, Stratégie, Rádio Expres a Boomerang Média.

Monika Smolová



Michael Roberts

výcvik vodiacich psov pre slabozrakých a nevidiacich zaujímal aj britského veľvyslanca



Na námestí v Lipt. Mikuláš

si návštevníci mohli zahrať aj živé Človeče, nehnevaj

Rozhovor s Danielom Kollárom, vrchným riaditeľom ČSOB Finančná skupina



1. Čo Vás najviac zaujalo na projekte IDEAXCHANGE?

Tento projekt nás oslovil práve tým, že ponúka možnosť zviditeľniť sa a prezentovať aktivity neziskových organizácií, pričom oceňujeme formu realizácie tejto myšlienky, pretože oslovuje širokú verejnosť veľmi zaujímavým a kreatívnym spôsobom. Považujem za správny krok dať neziskovým organizáciám šancu „zabojovať“

o priazeň ľudí takto na verejnosti. Je viac menej iba na nich samotných, na ich kreativite, ako využijú túto príležitosť a odprezentujú svoje aktivity tak, aby si získali srdcia ľudí práve pre tie svoje projekty.

2. Ako ste boli spokojný s organizáciou trhoviska? Plánuje ČSOB aj v budúcnosti pokračovať v podpore takýchto projektov?

Myslím si, že tento projekt prebehol veľmi dobre. Podľa množstva okoloidúcich, ktorí sa pristavili pri stánkoch a počtu ľudí, ktorí dali svoj

hlas jednej vybranej organizácii, bolo ich - tuším - 1177, môžeme konštatovať, že podujatie ľudí zaujalo a splnilo svoj účel. ČSOB Finančná skupina je spoločnosť, ktorá pôsobí vo všetkých regiónoch Slovenska a sme radi, že sa nám darí tak, že môžeme už tradične podporovať takéto ušľachtilé projekty, akým bolo napríklad aj tohtoročné trhovisko neziskových organizácií. Ja verím, že aj v budúcnosti sa bude ČSOB Finančnej skupine darí rovnako dobre, aby sme mohli podávať aj naďalej pomocnú ruku tam, kde je to potrebné.

Kaleidoskop

Výber zamestnania

Rozhoduje aj zodpovednosť firmy

Prieskumy ukazujú, že spoločenská zodpovednosť firmy je pre mladých ľudí pri výbere zamestnania dôležitá. Britskí a americkí študenti majú na jej význam rozdielny pohľad. Viac ako 40% mladých Britov by odmietlo zamestnanie pre firmu, ktorá nepodniká zodpovedne. Podobne by však konalo iba 7% amerických študentov. Ktohovie ako by dopadol takýto prieskum na Slovensku.

Viac: www.environmentalleader.com

Sympatický krok

Hromadný deň voľna pre charitu

V piatok 21. septembra sa zamestnanci Finančnej skupiny Českej sporiteľne zúčastnili už druhého hromadného Dňa pre charitu. O prácu pre rôzne charitatívne organizácie bol obrovský záujem. Zamestnávateľ navyše umožnil zamestnancom vybrať si individuálny termín. Česká sporiteľňa v rámci strategického projektu Banka prvej voľby venuje 1% svojho čistého zisku na verejnoprospešné a charitatívne projekty.

Viac: www.donorsforum.cz

Spolupráca

Príspevok k návrhu skleníka

Spoločnosť HP v regióne Európa, Blízky východ a Afrika (EMEA) udelila ocenenie HP Responsible Business Award za rok 2007 slovenskému tímu študentov DIFFID (www.diffid.gta.sk) za návrh skleníka vyrobeného z recyklovaných plastov. Počas súťaže 52 zamestnancov spoločnosti HP dobrovoľne venovalo svoj čas a radilo študentom, ako integrovať zásady spoločenskej zodpovednosti do svojho podnikania.

Viac: www.hp.com

Vzťah k životnému prostrediu

Zamestnancov to zaujíma

Čím viac sú zamestnanci spokojní so záujmom firmy o životné prostredie a tím, čo preň firma naozaj robí, tým viac sú hrdí na to, že v nej pracujú, a sú k nej lojálnejší. Potvrdili to výsledky prieskumu Sirota Survey Intelligence. Tie zároveň poukázali na klesajúcu dôveru zamestnancov voči environmentálnej politike firmy, čím nižšie v organizačnej štruktúre sa títo zamestnanci nachádzali. Hoci je úsilie generované zväčša manažmentom, treba o ňom otvorene komunikovať so všetkými.

Viac: www.sirota.com

Nízka ústretovosť

Pracovná situácia žien - matiek

Až deväť z desiatich žien nedokáže nájsť prácu, ktorá by bola dostatočne flexibilná a prispôbená ich úlohe matky. Viac ako dve tretiny opýtaných žien je len pre získanie možnosti časovej flexibility ochotných prijať prácu, ktorá nezodpovedá ich skúsenostiam. Ústretovosť zamestnávateľov k rodine je stále viac diskutovaná aj na Slovensku.

Viac: workingmums.co.uk

Prieskum

Rozdiely v platoch mužov a žien

Medzi top 10 najlepšie platenými ženami na svete je napríklad riaditeľka Linda Cook v Shell, či Rona Fairhead, riaditeľka Financial Times Group. Ich plat stále zaostáva o 17% za priemerným platom mužov na najvyšších postoch. Odborníci odhadujú, že ešte 65 rokov bude trvať, kým sa rozdiely v platoch vyrovnajú.

Viac: www.guardian.co.uk/executivepay

Benefity

Zamestnanci o nich vedia málo

Firmy sú si vedomé dôležitosti vyváženej pracovného a súkromného života a ponúkajú množstvo benefitov. Problémom však zostáva to, že o nich dostatočne neinformujú a nepropagujú ich medzi svojimi zamestnancami. Takéto výsledky priniesol prieskum spoločnosti European Diversity Research & Consulting, na ktorom participovalo 115 firiem z 15 krajín. Výsledky poukazujú na stále ešte nedocenený význam transparentnej a otvorenej internej komunikácie.

Viac: www.european-diversity.com

Virtuálny svet

Ako sa v ňom správať?

IBM a Intel vydali nové smernice, ktoré upozorňujú zamestnancov na základné pravidlá správania sa vo virtuálnej online realite. Virtuálne svety ako Active Worlds, Forterra, či Second Life, ktorý v roku 2003 založila americká spoločnosť Linden Lab, slúžia na to, aby mohli ľudia medzi sebou komunikovať či obchodovať. Medzi štedrých sponzorov patrí aj IBM, ktoré vidí veľký potenciál v neskoršom biznis nasadení tejto platformy, ktorú nazývajú 3D internet.

Viac: domino.research.ibm.com

Kalendár podujatí

Ako na to.....

8. a 9. november 2007, Atény

Na workshope o trvalo udržateľnom rozvoji sa budú môcť účastníci oboznámiť s novými praktickými nástrojmi a technikami, ktoré môžu firmy použiť pri zvládaní rôznych druhov krízových situácií. Organizátorom je popredná poradenská skupina, ktorá má svoje pobočky v Aténach, Bruseli a Dubaji. Poskytuje firmám a inštitúciám možnosti riešenia ich problémov v oblasti trvalo udržateľného rozvoja.

organizátor: Centre for Sustainability & Excellence

viac: www.cse-net.org

Konferencia o zodpovednosti

27. november 2007, Bratislava

V novembri sa na Ekonomickej univerzite uskutoční konferencia, ktorú organizujú Regionálne centrum Rozvojového programu OSN (UNDP), Ekonomická univerzita a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. O spoločenskej zodpovednosti budú diskutovať predovšetkým zástupcovia firiem, akademického sektora a štátnej správy. Zároveň tu bude predstavený ďalší ročník súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine. Očakáva sa osobná účasť Európskeho komisára Vladimíra Špidlu, ktorý má nad podujatím záštitu.

organizátori: UNDP, Ekonomická univerzita, MPSVaR SR

viac: www.employment.gov.sk

European MarketPlace

29. november 2007, Brusel

Na tretom European MarketPlace on CSR sa stretne viac ako 500 odborníkov z celej Európy. Prediskutujú tu inovatívne riešenia, ktoré sú odpoveďami na najaktuálnejšie výzvy a sú vítanou inšpiráciou pre ďalších. O možnosť byť medzi 80 vybranými novými riešeniami sa uchádzali a svoje prípadové štúdie zaslali okrem iných aj Dell, Citibank (Slovensko), Orange Slovensko, Pfizer, skupina Skanska a Tesco Stores SR. Prvý CSR MarketPlace na Slovensku bol na jar v roku 2006 a ďalší by sa mal uskutočniť v roku 2008.

organizátor: CSR Europe

viac: www.csreurope.org