

Editoriál

Nezneužívanie zamestnancov je kategória, ktorú ako spontánnu predstavu zodpovedného podnikania (ZP) uviedlo najviac respondentov (30%) v prieskume Vnímanie ZP obyvateľmi Slovenska (prieskum BLF realizovaný agentúrou Focus v apríli 2011). Pričom za nezneužívanie zamestnancov respondenti považovali adekvátne mzdové ohodnotenie, vyplácanie mzdy načas, ale napríklad aj to, že sa firma k zamestnancom správa ľudsky, je k nim čestná, neklame ich a dodržiava ich práva. Medzi najdôležitejšie atribúty zodpovedných firiem respondenti zaradili vhodné pracovné podmienky (70%), vzdelávanie a rozvoj zamestnancov (27%), vyváženosť osobného a pracovného času (22%) a nediskrimináciu (18%).

Tieto vyjadrenia určite charakterizujú súčasnú hospodársku situáciu na Slovensku, kde vysoká nezamestnanosť vytvárajúca prevahu ponuky pracovnej sily vedie k pokúšeniu pre zamestnávateľov zneužiť ju vo svoj ekonomický prospech.

Problém zneužívania zamestnancov je vypuklý najmä v rozvíjajúcich sa ekonomikách, z ktorých pochádza mnoho dodávateľských firiem pre renomované spoločnosti. Aj geniálny výrobca Apple v tejto oblasti zlyhal, keď nebol schopný zaistiť bezpečné pracovné podmienky pre zamestnankyne dodávateľa displejov svojho iPhoneu.

Pre stanovenie štandardov v oblasti starostlivosti o zamestnancov iniciovala nezisková organizácia Social Accountability International normu SA8000, ktorá sa zaoberá rozvojom, implementáciou a dohľadom nad dobrovoľne overiteľnými štandardmi



4. ročník fóra o firemnej filantropii bude venovaný firemnému dobrovoľníctvu

ZP. Vychádza z mnohých medzinárodných noriem na ochranu pracovných práv a jej zásadou je presvedčenie, že firmy sú riadené spôsobom, ktorý podporuje úctu k základným ľudským právam a pripravenosť manažmentu firmy prijať zodpovednosť za tento prístup. Poskytuje transparentné a merateľné štandardy pre certifikáciu spoločností v deviatich základných oblastiach, ako sú napr. detská práca, nútená práca, diskriminácia, pracovná doba, odmeňovanie, a ďalšie.

Starostlivosť o zamestnancov je dôležitou oblasťou ZP každej firmy a odráža sa aj v citlivosti obyvateľov na prístup firiem k svojim zamestnancom. Pre firmy je dvojnásobne prínosné manažovať vzťahy so svojimi zamestnancami: zvyšuje to motiváciu zamestnancov a pozitívne vplýva na reputáciu firmy.

Verím, že si v tomto čísle nájdete dostatok inšpirujúcich príkladov.

Beata Hlavčáková

Obsah čísla

- 2 Aktivity členov združení
- Nový člen BLF 5
- 6 Zodpovedne k zamestnancom
- Firemná filantropia 8
- 10 Zodpovedné malé a stredné podniky
- Klimatická zmena 11
- 12 Zo sveta Kalendár podujatí

Editor

Michal Kišša
michal.kissa@nadaciapontis.sk

Redakčná rada

Janka Ružická
Lenka Surotchak
Beata Hlavčáková
Miroslava Prekopová

Grafika, DTP a tlač

Ing. Peter Juriga – Grafické štúdio
Hraničná 18, 821 05 Bratislava
www.g-studio.sk

Vydáva

Nadácia Pontis
Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2
www.nadaciapontis.sk
pontis@nadaciapontis.sk

Členovia BLF



aktivity členov združenia

Vzdelávanie pre začínajúce podnikateľky

V spolupráci s časopisom Emma pokračuje VÚB banka aj v tomto roku vo vzdelávacom projekte EMMA Biznis Academy. Je určený ženám, ktoré sú čerstvé absolventky školy, po materskej dovolenke či nezamestnané a chceli by začať podnikáť. Kurz v tomto roku projektu absolvovalo 15 žien. Získali v ňom know-how, ktoré im

pomôže pri naštartovaní vlastnej firmy. Lektormi boli manažéri z VÚB – odborníci na financie, podnikateľské úvery, marketing a reklamu. Podporiť ich a poradiť im prišli podnikateľky, ktoré už samy niekoľko rokov podnikajú, ako aj úspešné absolventky predchádzajúcich ročníkov akadémie. «



„Študentky“ sa naučili o možných formách podnikania, akým spôsobom si založiť živnosť alebo obchodnú spoločnosť. Dozvedeli sa tiež o vhodných formách marketingu a predaja. V praktickej časti si vyskúšali prípravu podnikateľského zámeru a zostavenie finančného plánu.

USSK Women's Network vzdeláva aj pomáha

Pri príležitosti celoslovenskej zbierky Dni nezábudiek, ktorú organizovala v októbri Liga za duševné zdravie, pripravila Women's Network v U. S. Steel Košice pre zamestnankyne a zamestnancov hutníckej firmy prednášku Prevencia duševných ochorení začína už v detstve. O svoje skúsenosti sa podelili zástupkyne občianskeho združenia Radosť, ktoré sa stará o terapiu a sociálnu inklúziu ľudí s duševnými

poruchami v Košiciach. Počas prednášky a diskusie sa účastníci venovali aj riešeniu konfliktov a zvládaniu záťažových situácií, ako aj otázkam mobingu či pracovného vyhorenia. Zamestnanci USSK sa v areáli firmy aktívne zapojili aj do samotnej zbierky. USSK Women's Network organizuje viaceré aktivity zamerané na vzdelávanie, podporu rozmanitosti a rodovej rovnosti, kariérny rast a pomoc komunity. «

Dvanáste Konvergenzie zavŕšil vypredaný Príbeh vojaka



Konvergenzie aj tento rok obhajovali status jedného z najzaujímavejších projektov na domácej hudobnej scéne. Festival už po 12. raz spojil zdanlivo nespojitelné – súčasnú i klasickú vážnu hudbu, jazz, improvizácie, divadlo a mnohé ďalšie.

Tohtoročný festival komornej hudby Konvergenzie, ktorého hlavným partnerom bola už tradične Západoslovenská energetika, vyvrcholil v nedeľu 25.9. v bratislavskej design factory výnimočnou produkciou Stravinského Príbehu vojaka. Pre záujem publika, ktorý prekročil kapacity sály, museli organizátori pred premiérou sprístupniť aj generálnu skúšku. «

Stravinského Príbeh vojaka v réžii Silvestra Lavríka. V hlavnej úlohe zriedkavo uvádzaného hudobno-scénického diela ruského skladateľa sa predstavil charizmatický herec Robert Roth. Autor fotografie: Jan Vengrin

Slovnaft pomáhal „vidieť v tme“

Slovnaft ako partner zbierky prvýkrát umožnil dobrovoľníkom Únie slabozrakých a nevidiacich Slovenska vstúpiť do celej siete čerpacích staníc, aby spolu so zamestnancami Slovnaftu

mohli osloviť priamo zákazníkov spoločnosti. Slovnaftári mohli prispieť aj priamo vo vstupných priestoroch spoločnosti do papierovej pokladničky alebo zaslaním darcovskej SMS. «

Festival vedy Noc výskumníkov predstavil víziu elektromobility

V piatok 23. septembra 2011 sa v nákupnom centre Avion na najväčšej vedeckej show na Slovensku Noc výskumníkov 2011 predstavila so svojimi inovatívnymi projektmi aj Západoslovenská energetika. Širokej verejnosti priblížila prvú cezhraničnú víziu elektromobility v stredoeurópskom regióne, projekt

VIBRATE, ako aj zámer o vybudovanie integrovaného kompetenčného centra. Vznikajúce kompetenčné centrá sa budú zaoberať viacerými témami, z ktorých je pre skupinu ZSE najpodstatnejšia „Inteligentné systémové riešenia pre siete typu smart-grid“. «

Návštevníci sa mohli zoznámiť so študentskou elektroformulou STUBA GREEN TEAMU a zajazdiť si na elektrickej kolobežke, skútri alebo elektrickom aute.

Výrazný signál dodávateľom

V spoločnosti Slovalco stúpol počet pracovných úrazov zamestnancov dodávateľských firiem. Od augusta 2010 zaznamenali 6 úrazov, kým v roku 2009 ani jeden.

Zhoršená bilancia úrazov bola podnetom k uskutočneniu summitu BOZP dodávateľov prác pre Slovalco na najvyššej úrovni majiteľov a šéfov dodávateľských firiem. Zúčastnilo sa ho 47 vrcholových manažérov z 34 dodávateľských firiem a zástupcovia dvoch štátnych inštitúcií. «



Grantový program Talenty novej Európy

Stredoeurópska nadácia (CEF) a spoločnosť Slovnaft, a.s., vyhlásili už 5. ročník spoločného grantového programu Talenty novej Európy určeného na podporu mladých športovcov, talentovaných umelcov a vedcov, ktorí chcú napredovať a ďalej rozvíjať svoj talent. Program je určený študentom ZŠ alebo SŠ s vynikajúcimi výsledkami na domácej či medzinárodnej scéne, ktorí majú jasnú predstavu o svojom ďalšom napredovaní. «

ZSE a Tesco medzi TOP spoločnosťami slovenskej filantropie

Dňa 5. októbra 2011 si členovia BLF, spoločnosti ZSE a Tesco, prevzali ocenenia v hodnotení najväčších firemných darcov na Slovensku. Cenu už po siedmy raz udelilo Fórum donorov, ktoré je registrovanou asociáciou 14 najväčších nadácií a mimovládnych organizácií na Slovensku. Údaje o výške podpory zverejnilo tento rok až 31 firiem, ktoré v roku 2010 podporili verejnoprospešné projekty v celkovej sume 6 664 177 €. Rebríček je zostavený na základe objemu prostriedkov darovaných podnikateľskými subjektmi v roku 2010, a to prostredníctvom finančných a nefinančných darov,

darovaním služieb, produktov alebo času zamestnancov. Sumy nezahŕňajú sponzorské príspevky firiem ani poukázaný 2% podiel zaplatenej dane.

V kategórii veľkých podnikov (viac ako 250 zamestnancov) sa najväčším firemným darcom stalo SPP, a.s. (1 931 200 €), Tesco Stores SR, a.s. (911 460 €) a ZSE (765 775 €).

V kategórii malých a stredne veľkých podnikov (do 250 zamestnancov) si ceny prevzali spoločnosti Microsoft Slovakia, s.r.o. (339 840 €), GlaxoSmithKline, s.r.o. (206 600 €) a Datalan, a.s. (115 464 €). «

Máš športový talent? Prihlás sa!

TALENTY NOVEJ EURÓPY

CEP

UJSZO

slovnaft

www.cef.sk a **www.slovnaft.sk**

Nadácia Tesco a Deň srdca

Nadácia Tesco sa tohto roku po prvý raz stala generálnym partnerom projektu Deň srdca. Svetový deň srdca (World Heart Day) je každoročným celosvetovým podujatím, ktoré vyhlasuje Svetová zdravotnícka organizácia spolu so Svetovou federáciou srdca (World Heart Federation).

Deň srdca organizuje Slovenská nadácia srdca a v sieti obchodov Tesco už po druhý raz v spolupráci s Nadáciou

Tesco. Vo štvrtok 29. septembra 2011 prebehla akcia pod názvom Deň srdca vo vybraných hypermarketoch Tesco a lekárňach Tesco, ktoré sú priamo na predajnej ploche, a v bratislavskom obchodnom dome My. Merania krvného tlaku, cholesterolu a telesnej hmotnosti robil odborný zdravotnícky personál, ktorý poskytol odborný výklad k zisteným údajom. «

Brownfields Slovnaft 2011

Študentskú súťaž Brownfields Slovnaft 2011 vyhlásila spoločnosť Slovnaft, a.s., pre vysokoškolákov – študentov vyšších ročníkov architektúry, ktorí v svojich študentských prácach navrhujú zmeny starých priemyselných stavieb

na moderné objekty. Celkovo 19 súťažných prác sa zaoberá architektúrou, ale aj urbanizmom – územnými plánmi, ochrannými pásmami, inžinierskymi sieťami, legislatívnymi obmedzeniami a podobne. «

Privítajme . . . T . . . Systems . !

Flexibilita, odbornosť, spoľahlivosť

Spoločnosť T-Systems Slovakia s.r.o. pôsobí v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT), konkrétne v sektore poskytovania a podpory IKT služieb v distribuovaných informačných systémoch. Vznikla v roku 2006 ako dcérska spoločnosť firmy T-Systems International a je obchodnou zákazníčkou značkou medzinárodného koncernu Deutsche Telekom. Ako súčasť globálneho koncernu poskytuje služby mnohým významným zákazníkom najmä v rámci Nemecka a Európy, ale každoročne pribúda i počet globálnych klientov.

Hlavnou ambíciou spoločnosti, ktorá má v súčasnosti viac ako 2000 zamestnancov, je stať sa top zamestnávateľom v odvetví IKT na Slovensku, neustálym sebavzdelávaním zvyšovať flexibilitu a spoľahlivosť poskytovaných služieb a prispievať k celkovému rozvoju košického regiónu. Medzi významné úspechy spoločnosti patria titul Manažér roka 2010 udelený generálnemu riaditeľovi spoločnosti RNDr. Jozefovi Ondášovi, CSc., ako aj druhé miesto v rámci prestížnej ankety týždenníka *Trend Firma roka 2010*.

Zodpovednosť voči zamestnancom

Vedenie spoločnosti kladie veľký dôraz na zdravie svojich zamestnancov.

Dvakrát do roka organizuje Dni zdravia, počas ktorých si môžu zamestnanci otestovať svoj zdravotný stav, relaxovať prostredníctvom masáží, športových aktivít a tiež darovať krv. Počas celého roka sú k dispozícii všeobecný lekár, ortopéd a dermatológ. Spoločnosť si dáva záležať aj na BOZP a počas celej päťročnej existencie nedošlo k žiadnemu závažnému pracovnému ani smrteľnému úrazu.

V súčasnosti T-Systems rozbieha projekt *Diversity Management* zameraný na rôznorodosť zamestnancov, ktorého cieľom je prepojiť pracovný život s voľným časom. Príkladom je projekt T-Gallery, ktorý zamestnancom umožňuje predstaviť vlastné umelecké práce.

Zodpovednosť voči komunite

V spolupráci s Karpatskou nadáciou vytvorila spoločnosť T-Systems Slovakia štipendijný program zameraný na vytváranie príležitostí vzdelávania mladých talentovaných ľudí so znevýhodneným zázemím z východného Slovenska. V roku 2010/2011 štipendium získalo 6 študentov. Vzdelávanie spoločnosť podporuje aj prostredníctvom letnej odbornej školy pre širokú verejnosť a priamo na akademickej pôde Technickej univerzity v Košiciach cez program T-Systems Education

Academy, ktorý má 13 akreditovaných IT predmetov.

Zodpovednosť voči životnému prostrediu

T-Systems Slovakia uplatňuje environmentálnu politiku, ktorá je postavená na firemných hodnotách a je súčasťou firemného rozvoja. Spoločnosť sa zapojila do dlhodobého medzinárodného projektu korporácie Deutsche Telekom *Climate Change Strategy*, ktorej cieľom je zníženie tvorby CO₂ a účinnejšie využívanie elektrickej energie a iných alternatívnych zdrojov, ktoré znížia produkciu CO₂. Z praktického fungovania spoločnosti možno spomenúť znižovanie nákladov zavádzaním účinnejších prístupov k zdrojom (papier, separovanie odpadu, využívanie úsporných opatrení na služobné cesty).

Zodpovednosť voči zákazníkom

Prvoradým cieľom slovenskej spoločnosti je bezpečnosť zamestnancov, ako aj dát zákazníkov, na čo slúžia prísne bezpečnostné pravidlá, ktoré musia dodržiavať všetci zamestnanci. Materská spoločnosť T-Systems International na mesačnej báze monitoruje spokojnosť zákazníkov, čo sa odzrkadľuje aj v dcérskych firemných cieľoch a vo firemnej hodnote „*Customer delight drives our action*“ (spokojnosť zákazníka je motorom našej činnosti).

Vízia do budúcnosti

Víziou spoločnosti je vybudovať a udržať obchodnú značku poskytovateľa vysokokvalitných IKT služieb, ktoré by boli známe a dôveryhodné regionálne aj celosvetovo, a tak prispievať k zvyšovaniu konkurencieschopnosti koncernu T-Systems Slovakia s.r.o. «



„Naša spoločnosť patrí medzi lídrov v poskytovaní IKT služieb a chceme patriť aj medzi lídrov, ktorí na Slovensku zodpovedne podnikajú. Preto je pre nás veľkým potešením stať sa členom BLF, ktoré nám otvorí dvere k ďalším možnostiam rozvoja a výmeny skúseností v oblasti spoločenskej zodpovednosti, ako aj sprostredkuje nové kontakty.“

Ing. Monika Mihóková
vedúca komunikácie spoločnosti

Zodpovedne k zamestnancom

Zamestnanci sú pre väčšinu firiem jednou z najdôležitejších zainteresovaných strán. Úspech podnikania nejednej firmy priamo závisí od jej zamestnancov: otázkou je, ako z nich mať spojencov – ľudí, ktorí prinášajú nové nápady, sú zaniietení a oddaní svojej práci. Odpoveďou je: vyberte si tých pravých, pýtajte sa a počúvajte ich, vzdelávajte ich a starajte sa o nich, ako najlepšie viete.

Henry Stewart začal svoju kariéru v novinách News on Sunday. V novinách s nápadom, avšak s manažmentom, ktorý ich priviedol až ku krachu. Tam sa rozhodol, že si založí firmu a že bude robiť biznis inak. Úspešne.

Happy Computers je jednou z najúspešnejších firiem, ktoré poskytujú školenia v oblasti IT. Jej zakladateľ Henry Stewart je nielen dobrý biznismen, ale najmä vynikajúci HR



„Náš prístup nie je zložitý. Veríme, že ľudia najlepšie pracujú vtedy, keď sa sami dobre cítia.“

Henry Stewart

manažér. Poskytuje svojim zamestnancom plnú flexibilitu, nadštandardné benefity a k tomu zmrzlinu zdarma. Za svoj program životnej rovnováhy už pozbieral mnoho cien a na svojom úspechu postavil aj novú firmu – Happy People, ktorá sa zaoberá HR poradenstvom.

Každý zamestnanec môže mesačne odpracovať jeden pracovný deň dobrovoľne v neziskovej organizácii a má ročne k dispozícii 75 libier, ktoré môže rozdeliť podľa svojho uváženia.

Samozrejme, o jeho úspechu sa dopočuli aj záujemcovia o prácu – má ich na „čakačke“ vyše 2 tisíc a šetrí viac než 40 tisíc libier ročne na prijímaní nových ľudí. A hlavne, zamestnanci sa mu za tento prístup radi odmenia. Dobrou a kvalitnou prácou.

Bezpečné a zdravé pracovné prostredie

Základom pre mnohé, najmä výrobné firmy je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Aj na Slovensku sa každoročne stane ne jeden smrteľný úraz. V roku 2010 ich bolo 48, z toho 5 žien. Najhorším rokom za posledné obdobie bol rok 2007 s 97 smrteľnými úrazmi (z toho 12 žien). Najrizikovejšie sú ťažobný, stavebný a strojársky priemysel. K najčastejším príčinám smrteľných pracovných úrazov dlhodobo patrí zlá organizácia práce, používanie nebezpečných pracovných postupov či ohrozenie inými osobami na pracovisku.

Postupnou prácou a odhodlaním vedenia sa dá veľké množstvo týchto príčin eliminovať. Avšak veľká časť zodpovednosti je aj na zamestnancoch samých. Nariadenia nebudú účinné, ak ich budú zamestnanci ignorovať.

Dialóg vedenia so zamestnancami

Transparentnosť a otvorenosť prináša výhody nielen vo vzťahu firmy k zákazníkom. Ak budete úprimne so svojimi zamestnancami komunikovať, dosiahnete pozitívnu spätnú väzbu a získate ohlasy na aktivity a činnosť firmy. Diskutujte so svojimi zamestnancami, informujte ich o výsledkoch a plánoch

Zásady v Happy Computers

- Umožnite ľuďom robiť to, čo vedia najlepšie
- Spravte všetko pre to, aby sa ľudia u vás cítili dobre
- Dobré pracovisko prináša dobré výsledky
- Sloboda s jasnými pravidlami
- Budte otvorení a transparentní
- Oslavujte chyby
- Vytvorte vzájomné benefity v komunite
- Milujte prácu, žite život
- Vyberte si manažérov, ktorí vedia manažovať

firmy. Zamestnanci môžu tiež pomôcť s rozhodovaním, koho v komunite podporíte. Využite na to osobné stretnutia, porady a dotazníky. Mnohé nástroje je možné na internete použiť bezplatne, nastavovanie trvá len pár minút. Pre menej odvážnych zamestnancov môžete zaviesť anonymnú schránku na podnety.

Transparentný výber a hodnotenie zamestnancov

Vyberajte si ľudí podľa ich schopností a zanietenia pre prácu, nie podľa toho, ako vyzerajú, koho sú známi alebo rodina. Ako hovorí už spomínaný Henry Stewart: „Zamestnávame ľudí na základe ich prístupu k práci, ostatné zručnosti ich naučíme.“ Snažte sa o rôznorodosť – rôzni zamestnanci vám prinesú rôzne nápady a môžu obohatiť jednotvárny kolektív.

Vyváženosť pracovného a osobného času

Zamestnanci by nemali tráviť celé dni a niekedy aj víkendy prácou. Pre rozvoj trvalo udržateľnej spoločnosti je nevyhnutné, aby zamestnanci boli spokojní aj mimo pracoviska a mali voľný čas na založenie rodiny, rozvoj medziľudských vzťahov a na oddych.

Mladý výkonný zamestnanec vydrží rok, možno dva pracovať s veľkou intenzitou, avšak potom prichádza útlm, vyhorenie a pokles pracovnej výkonnosti.

Ak sú pracovníci spokojní, odrazí sa to v nižšej fluktuácii, čo znamená menej času a výdavkov na hľadanie nových pracovných síl a ich zaškolenie. Dokážu byť veľmi tvoriví, ochotní prinášať nápady, ako môže firma efektívnejšie a lepšie fungovať, sú viac otvorení zmenám, ktoré chcete zaviesť.



Pri práci je dôležité mať vhodné ochranné pomôcky. Autor: campdarby, flickr.com

Vedeli ste?

- 77% Slovákov zohľadňuje pri výbere svojho budúceho zamestnávateľa, či daná firma podniká zodpovedne.
- 80% riaditeľov na svete si myslí, že získanie a udržanie si kvalitných ľudí je hlavným faktorom úspechu v podnikaní.
- Len 25% slovenských podnikateľov považuje bezpečné pracovné podmienky a vzdelávanie svojich zamestnancov za dôležité.
- Ženy predstavujú v štatistike smrteľných úrazov len okolo 10%.

Hodnotenie zamestnancov

Každý zamestnávateľ by mal sledovať, ako si jeho zamestnanci plnia pracovné úlohy, a podľa toho ich aj hodnotiť. Hodnotenie zamestnancov podľa ich skutočných výkonov má niekoľko výhod. Zamestnanci vedia, na čom sú – ak splnia určité ukazovatele, dostanú pohyblivú zložku z platu. Ak nie, zarobia menej. Hodnotenie však musí byť spravodlivé a s presne stanovenými kritériami.

Ak bude záležať len na dobrej či zlej nálade nadriadeného, môže takýto prístup skôr zamestnancov odradiť ako ich motivovať a v konečnom dôsledku bude deformovať vzťahy na pracovisku a úprimnú spätnú väzbu smerom nahor.

Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov

Podporujte svojich zamestnancov v rozvoji. Vychováte si vzdelaných zamestnancov, ktorí nebudú mať problém vo firme neskôr nastúpiť na inú pozíciu, prípadne postúpiť vyššie.

Ak pre firmu vzdelávanie predstavuje vysoký náklad, vyskúšajte školenie v rámci svojej firmy. Vzájomné školenia, napríklad pri spoločnom obede, utužia kolektív a podnikatia rast zamestnancov. «

Firemné dobrovoľníctvo očami svetových znalcov

4. ročník fóra o firemnej filantropii 10. novembra 2011 v Bratislave bude venovaný firemnému dobrovoľníctvu. Predstavia sa na ňom aj Chris Jarvis z Kanady a Andrew Wilson z Veľkej Británie, ktorí patria k najlepším svetovým znalcom dobrovoľníctva zamestnancov. K posledným vývojovým trendom v tejto oblasti sa vyjadril jeden z nich, Chris Jarvis z Realized Worth.

Spolu s Angelou Parker ste spoluautorom publikácie „Mapping Success of Employee Volunteering“. Čo sú hlavné hnacie sily úspešného dobrovoľníckeho programu?

Mapping Success hovorí o šiestich hnacích silách úspešného dobrovoľníctva. Dve z nich firmám často pomáhame rozvíjať aj my. Jednou je „kultúra zapájania zamestnancov“. Štúdia ukazuje, že účinnosť dobrovoľníckych programov priamo súvisí s tým, ako firma povzbudzuje zamestnancov v pomoci komunite. Firmy musia svojim zamestnancom komunikovať, že stoja za to zapojiť sa. Manažéri by mali o dobrovoľníckom programe hovoriť vo firme aj verejne a snažiť sa priamo povzbudiť zamestnancov, aby sa zapojili.

Druhou hnacou silou, na ktorej často pracujeme, je „silná účasť“. Účinným programom sa darí zapojiť všetky úrovne firmy. No ako motivovať ľudí, aby sa prihlásili? Tvrdíme, že zamestnanci by mali najprv získať pocit prínosu a vďaka tomu si dobrovoľníctvo

oblúbiť. Až potom, keď sú pripravení, sa budú do programu postupne viac a viac zapájať. Takýto prístup prináša trvalý úspech. Ďalšie hnacie sily v publikácii zahŕňajú: správny výber témy, dlhodobú stratégiu, veľkosť investície a praktické vyhodnocovanie.

Realizovali ste rozsiahly prieskum o dobrovoľníctve zamestnancov. Aké sú posledné vývojové trendy v tejto oblasti?

Hlavnými témami sú dnes dva trendy. Prvým je mikrodobrovoľníctvo. Keď chcú firmy dosiahnuť čo najväčšiu mieru zapojenia zamestnancov do dobrovoľníctva, narážajú na problém ich časovej zaneprázdnenosti.

Mikrodobrovoľníctvo (cez programy ako sparked.com) umožňuje zamestnancom zapojiť sa do zmysluplných dobrovoľníckych príležitostí priamo od stola na približne 20 minút. Úlohy sú navrhované presne na individuálne záujmy a zručnosti zamestnanca a posielané pravidelne e-mailom. Keď

je daná úloha ukončená, zamestnanec sa môže podeliť o svoju mikrodobrovoľnícku skúsenosť na rôznych sociálnych sieťach ako Twitter a Facebook.

Ďalším vývojovým trendom je medzinárodné dobrovoľníctvo. Funguje tak, že firmy posielajú zamestnancov pracovať do inej krajiny. Takáto stratégia korporátneho občianstva môže nadväzovať na globálny dobrovoľnícky program firmy, keď zamestnanci z jedného regiónu alebo trhu cestujú do iných krajín a pracujú ako dobrovoľníci popri zamestnancoch v inom regióne alebo na inom trhu.

Ako a prečo ste sa rozhodli venovať oblasti firemného dobrovoľníctva? Čo vás motivuje?

Začal som pracovať s neziskovými organizáciami a pomocou dobrovoľníctva riešiť komunitné problémy ako bezdomovectvo a hlad. Keď firmy začali viac preberať zodpovednosť za svoje okolie, videl som, že ich potenciál a schopnosť dosiahnuť zmenu sú obrovské.

Je množstvo dôvodov, prečo majú firmy dobrovoľnícké programy. Napríklad dobrovoľníctvo je stále populárnejšie, dobrovoľníctvo je účinný spôsob realizovania stratégie CSR, dobrovoľníctvo je silný komunikačný nástroj pre komunitu.

Ale či si to firmy uvedomujú alebo nie, existuje ešte jeden silnejší dôvod pre firemné dobrovoľníctvo a darčovstvo: robia ľudí lepšími. Kde sa obvykle dobrovoľníci? Zvyčajne je to v medzere medzi tým, kam sociálny systém štátu

reálne dosiahne, a tým, čo ľudia naozaj potrebujú. Keď vstúpime do tejto medzery, dostávame sa mimo toho, čo poznáme a čo sme doteraz zažili.

Zapájame sa do dobrovoľníctva, aby sme pomohli, ale keď sa rozhodneme pomôcť niekomu inému, zrazu sa udeje niečo nečakané: spomenieme si na svoju ľudskosť. Nestáva sa to každému a keď sa to stane, u každého to vyzerá inak. Ale vždy ide o zážitok, ktorý nám pripomína, čo je v živote naozaj dôležité.

Nanešťastie, mnohí z nás sa v živote trápime a bojíme o svoje zdravie a bohatstvo. Svoju hodnotu meriame podľa toho, na akom aute jazdíme, kde bývame, koľko zarábame a aké tituly sme dosiahli. Tieto veci sú dôležité, ale neurčujú našu hodnotu.

Naša ľudskosť nie je definovaná tým, čo vlastníme, koľko peňazí zarábame alebo koľko predávame. Môže nás zmysluplne ovplyvniť, keď vstúpime do spomínanej medzery a uvidíme ľudskosť, ktorá tam je – ľudskosť, v ktorej má každý človek rovnakú hodnotu.

Nazývam tieto okamihy poznania zjavením. Keď človek zažije takéto „zjavenie“, navždy ho to zmení. Je to transformujúci zážitok. Toto je najkrajšia časť mojej práce. A toto ma motivuje.

Aká je hlavná myšlienka, ktorú by ste chceli odovzdať účastníkom Fóra o firemnej filantropii?

Verím, že sa mi podarí odkomunikovať neobmedzený potenciál firemného dobrovoľníctva, z ktorého môžu ťažiť firmy, komunity aj zamestnanci. Vzhľadom na celosvetový záujem a čerstvosť firemného dobrovoľníctva je pomerne veľký priestor na zlepšovanie v jeho praktizovaní i spoznávaní.

Výhody firemného dobrovoľníctva pre firmy, zamestnávateľov a komunity sú stále jasnejšie. Ponúka vysoko účinnú stratégiu, ktorou je možné prekonávať napätie, ktoré niekedy existuje medzi podnikateľským sektorom a spoločnosťou.

Potenciál firemných dobrovoľníckych programov nadobúda ešte hlbší význam vzhľadom na pozadie oslabených národných štátov a globalizovaných spoločností. Korporácie zohrávajú stále kľúčovejšiu úlohu. A práve zamestnanci sú ich „tvárou“.

Okrem zaujímavých speakrov na fóre nebude chýbať ani ochutnávka filantropických riešení slovenských firiem, ktoré zapájajú svojich zamestnancov do dobrovoľníctva.



„Keď chcú firmy dosiahnuť čo najväčšiu mieru zapojenia zamestnancov do dobrovoľníctva, narážajú na problém ich časovej zaneprázdnenosti.“

Chris Jarvis

Prihlásiť sa je možné cez online formulár na www.firemnafilantropia.sk. Registrácia na podujatie končí 6. novembra 2011. Hlavným partnerom podujatia je spoločnosť Slovak Telekom, a.s. «

4. fórum o firemnej filantropii

10. november 2011 (štvrtok)
Slovenská sporiteľňa,
Tomášikova 48, Bratislava

Registrácia: www.firemnafilantropia.sk

Chris Jarvis

Autor Mapping
Succes in
Employee
Volunteering



Andrew Wilson

Autor
Volunteering:
the Business
Case



Firemné dobrovoľníctvo: Kľúč k nadšeniu a rozvoju zamestnancov

Organizátor



Partneri



Hlavný partner



Mediálni partneri



Hlavný mediálny partner



zodpovednepodnikanie.sk

Zamestnanci v MSP

Otázka zodpovedného podnikania vo vzťahu k zamestnancom v malých a stredných podnikoch je veľmi dôležitá. Majitelia takýchto firiem sú často v každodennom kontakte so zamestnancami, dôverne sa poznajú a spätosť vedenia so zamestnancami je veľká. Menšie firmy majú často výborné aktivity v tejto oblasti, avšak nekomunikujú ich a nie sú systematické. Mať spokojných a výkonných zamestnancov nie je jednoduché. Dá sa to však dokázať aj v menšej firme.

Príkladom môže byť slovenská firma Martinus. Je síce najväčším internetovým predajcom kníh na Slovensku, ale stále má len niečo viac ako 50 zamestnancov. V čom je výnimočná? Spoločnosť vytvára zamestnancom také podmienky, aby svoju prácu považovali za viac ako len zamestnanie. Samozrejmosťou je kvalitné IT vybavenie a pohodlné stoličky. Procesy sú

nastavované tak, aby práca bola efektívna a vykonávaná bez zbytočnej námahy. Zamestnanci sú informovaní o novinách počas pravidelných porád alebo cez vnútrofiremnú sieť a navzájom si tykajú. V roku 2010 spoločnosť zaviedla nový odmeňovací systém, ktorý vychádza zo štyroch hlavných kritérií – pracovný výkon, prístup k práci, profesionalita a tímová spolupráca. Tieto tvoria

variabilnú zložku mzdy. Na mesačných pohovoroch dostane zamestnanec spätnú väzbu k svojej úspešnosti, čo sa premietne aj do jeho celkovej odmeny. Systém bol nastavený nad úroveň priemerných plátov v regióne. Za svoje aktivity spoločnosť získala čestné uznanie za prístup k zamestnancom Via Bona Slovakia 2010.

„Podnikať zodpovedne pre mňa znamená podnikať tak, aby sa pri tom vždy tvorila a odovzdávala hodnota. Nemalo by ísť len o prvoplánové vytváranie zisku, ale najmä o zlepšovanie života všetkých ľudí, s ktorými sa firma stretáva. Od toho sa odvíja všetko ostatné.“

Michal Meško, spolumajiteľ knižkupectva Martinus.sk

Ďalšou úspešnou firmou v tejto oblasti je spoločnosť ProGroup, ktorá sa zaoberá reklamou. Patrí do skupiny malých firiem (do 50 zamestnancov), avšak stará sa o nich dobre. Majú vytvorený systém finančných a nefinančných benefitov, zamestnanci majú možnosť kariérneho rastu a otvorené dvere k riaditeľovi. Dôležitou súčasťou v spoločnosti je aj tímový duch, čomu zodpovedá tiež rozmiestnenie stolov v kanceláriách.

Aj menšie spoločnosti sa môžu k zamestnancom správať zodpovedne. Mali by však o tom aj komunikovať. Pomôže im to prilákať nové talenty a zjednodušiť si tak náborový proces. «



Európsky týždeň mobility

V minulom čísle sme vám priniesli informácie o Európskom týždni mobility a plánovaných aktivitách našich slovenských miest. Poďme sa spolu pozrieť, ako toto podujatie prebiehalo pod taktovkou združenia Cyklokoalícia v autami preplnenej Bratislave.



Diskusia o verejnej doprave sa uskutočnila pod holým nebom na Námestí SNP

Hlavnými cieľmi organizátorov sprievodných aktivít tohtoročného týždňa mobility v Bratislave, združenia Cyklokoalícia, bola širokospektrálna propagácia cyklistickej dopravy medzi obyvateľmi, nadviazanie a rozšírenie kontaktu s politikmi a tiež propagácia cyklodopravy v rôznych médiách. Na ich dosiahnutie využilo združenie podporu z grantu od Nadácie Ekopolis a deň po dni zorganizovalo veľa zaujímavých odborných aj zábavných aktivít.

Týždeň otvoril tzv. parkovací deň, v rámci ktorého sa zbierali podpisy na petíciu na podporu cyklodopravy, pedálovaním sa generovala elektrina na ozvučenie, na parkovacích miestach

bolo možné dofukať si kolesá alebo uskutočniť opravy v „Cyklokuchyni“. Prebehlo aj improvizované stretnutie komisie pre cyklodopravu, ktorého sa zúčastnil minister životného prostredia József Nagy. Odozva bola pozitívna, čo potvrdil aj značný počet zvedavých okoloidúcich, ktorí si prišli vypočuť diskusiu a podpísať petíciu.

Pozitívne prijatá bola aj diskusia s veľvyslankyňami cyklistických veľmocí – Holandska, Dánska a Nórska. Súčasťou bolo premietanie prezentácií kontrastov cyklodopravy v Bratislave v porovnaní s inými mestami Európy. Za zmienku stoja aj ďalšie diskusie o alternatívnej mobilite za účasti štát-

neho tajomníka ministerstva dopravy, župana Bratislavského samosprávneho kraja, hlavného dopravného inžiniera Bratislavy a Cyklokoalície, ale aj živá diskusia o verejnej doprave. Vyvrcholením týždňa bola veľká spoločná jazda cyklistov a inline korčuliarov organizovaná v spolupráci s Business Leaders Forum, Cyklokoalíciou a Bratislava inline. Do Jazdy bez áut sa zapojilo niekoľko členských firiem BLF. Núdzou nebola ani o propagačné materiály o cyklodoprave a alternatívnej doprave a prebiehali individuálne diskusie so zvedavcami. Verejnosť mohla v centre mesta bezplatne využiť exotické trixy rikše aj cyklotaxík.

O pestrosti programu nemožno pochybovať. Treba však veriť, že závery z diskusií pomôžu reálnemu zlepšeniu cyklo-situácie na Slovensku. Združenie Cyklokoalícia je s uskutočnením týždňa mobility spokojné, svoje ciele naplnilo, v budúcnosti plánuje ďalšie vylepšenia a zameria sa na priamy kontakt so zástupcami občanov pre rýchlejšiu odozvu úradov v prospech rozvoja cyklodopravy. Už teraz sa tešíme na ďalší ročník tohto celoeurópskeho podujatia. “



Hovorilo sa aj o alternatívnej doprave...

Zo sveta

Detoxikačná kúra pre známe športové značky

Značky Adidas, Nike a Puma sa účasťou v projekte *Zero Toxic Pollution* zaviazali do roku 2020 nasledovať „detoxikačnú“ kampaň organizácie Greenpeace. Po poukázaní na využívanie chemikálií v textilnom odvetví sa spoločnosti dohodli na vytvorení krížového priemyselného štandardu.

Kampaň Greenpeace začala správou, ktorá prepojila známe športové značky s čínskymi dodávateľmi, ktorí vraj svojou činnosťou znečisťujú okolité rieky. Neskôr boli tieto tvrdenia doplnené testmi, ktoré poukázali na možné nebezpečné chemické stopy na oblečení. Následne sa celá kampaň premietla do typickej farebnej Greenpeace módy. Vzniklo množstvo videí na YouTube, v ktorých sa mladí ľudia vyzliekajú pred obchodmi zo značkového oblečenia, demonštrujú na veľtrhoch či futbalových zápasoch.

Spoločnosti sa vyjadrili, že sa v priebehu niekoľkých týždňov stretnú na priemyselnom fóre s cieľom vytvorenia plánu, ako čo najmenej zaťažovať životné prostredie.

Mliečne programy v rozvojových krajinách

Spoločnosť Tetra Pak podporuje školský mliečny program v rozvojových krajinách a na oslavu tohtoročného Svetového školského dňa mlieka spustila programy v Zambii, Senegale, Sudáne, na Hondurase a v Argentíne. Rozširujúce sa programy v Pakistane a Bangladéši podporili miestnu výrobu kvalitného mlieka. Spoločnosť je dlhodobým podporovateľom Svetového dňa mlieka a týchto programov, keďže mlieko je dôležitým zdrojom výživy a pomáha zlepšovať zdravotný stav detí na celom svete. Ulla Holm, riaditeľka oddelenia rozvoja v rámci spoločnosti, prehlásila: „Svetový deň mlieka je oslavou blahodarných účinkov tohto nápoja na deti a tiež sústavnou snahou poskytnúť ho každému dieťaťu. Je symbolom pre naše odvetvie, ktoré sa snaží umožniť každodenný celoročný prístup k mlieku, podporiť zdravie, vzdelanie a hospodárske príležitosti pre milióny mužov, žien a detí na celom svete.“ Tetra Pak úzko spolupracuje s vládami, rozvojovými agentúrami, neziskovými organizáciami, miestnymi producentmi mliečnych výrobkov a s poľnohospodármi. V roku 2010 bolo rozdáných vyše 6 miliárd balení mlieka a iných výživných nápojov v obaloch od Tetra Pak-u takmer 50 miliónom detí v školách vo viac ako 50 krajinách.

Viete čo je „Ekocída“ ?

30. septembra sa v Anglicku špičkoví právnici pustili do jedinečného prípadu. Troch šéfov fiktívnych spoločností s fosílnymi palivami postavili pred predstieraný súd, ktorého účelom bolo zistiť, či globálny negatívny ekologický vplyv takýchto spoločností možno zaradiť popri genocíde a troch ďalších zločinoch proti mieru medzi najhoršie zločiny ľudstva podľa OSN. Dvaja vinní a jeden nevinný. Tak spoločne rozhodli skutoční sudcovia a verejná porota v prípade ťažby ropy v Kanade (vina dokázaná) a ropnej katastrofy v Mexickom zálive (CEO nevinný v bode o zodpovednosti za škodu). Cieľom hraného súdu bolo pritiahnúť pozornosť verejnosti a úradov a šírenie odkazu, že zodpovednosť korporácií za škodlivý vplyv na životné prostredie už viac nemožno ignorovať. Autorka projektu Polly Higgins tvrdí: „Zločin ekocídy by mohol podnietiť vlády, aby svoje dotácie presmerovali na ekologicky čisté energetické zdroje. Takto sa znečisťujúce spoločnosti, ktoré ničia životné prostredie, môžu transformovať na spoločnosti s čistou energiou zajtrajška.“

Viac nájdete na www.zodpovednepodnikanie.sk

Kalendár podujatí

17. – 18. november 2011 – Berlín

Európske pro bono fórum

Už piaty rok je Európske pro bono fórum jediným podujatím svojho druhu, ktoré poskytuje medzinárodný pohľad na pro bono prax v Európe. Očakáva sa účasť vyše 300 právnikov, predstaviteľov neziskových organizácií a akademikov z celej Európy a iných častí sveta. Má v pláne ponúknuť interaktívne workshopy ako pre nováčikov, tak aj pre skúsených profesionálov v danej oblasti. V rámci podujatia sa účastníci dozvedia o nových možnostiach zapojenia sa do pro bono aktivít v Nemecku, aktivitách Európskeho roka dobrovoľníctva a podobne.

22. – 23. november 2011 – Brusel

Európske fórum o zamestnaní

Dvojdnňová konferencia priláka široké spektrum účastníkov z radov Európskej komisie a parlamentu a taktiež národných a regionálnych vlád, firiem a neziskových organizácií. Budú sa tu prezentovať najnovšie správy z oblasti zamestnaneckej politiky EÚ a nebudú chýbať ani rečníci z rôznych organizácií angažujúcich sa v danej oblasti. Zaznejú zaujímavé prípadové štúdie a predstavené budú súčasné iniciatívy Európskej komisie. Nebudú chýbať ani focus groups, ktoré budú okrem iného riešiť páľčivú otázku nezamestnanosti.

24. november 2011 – Londýn

6. ročník medzinárodných „zelených“ ocenení

Medzinárodné zelené ocenenia každoročne potešia autorov tých najlepších a najkreatívnejších podnikateľských, občianskych a vládnych iniciatív, ktoré smerujú k udržateľnosti. Slávnostná ceremónia sa uskutoční 24. novembra v Prírodovedeckom múzeu v Londýne a po prvýkrát bude udelená aj cena za životný úspech, ktorú získa jeden „globálny občan“ za svoj prínos v oblasti udržateľnosti a životného prostredia.