



Júnové štvrtročné stretnutie členských firiem BLF hostila spoločnosť HEINEKEN Slovensko vo svojom pivovare v Hurbanove. Na stretnutí sa novými členmi združenia stali spoločnosti MetLife Amslic a Novartis Slovakia.

Editoriál

Flexibilita na pracovisku má údajne až šesťnásobne väčší vplyv na zníženie fluktuácie zamestnancov než zvýšenie platu. Navyše, dôveru zo strany zamestnávateľa pracovníci „odmeňujú“ nielen vyššou lojalitou, ale aj motiváciou a produktivitou. Prečo potom u nás práca z domu či dôraz na výsledky, namiesto času stráveného za počítačom, stále nepatria medzi zaužívanú prax?

Keďže starostlivosť o rodinu a domácnosť leží v našich končinách najmä na pleciah žien, zodpovedný zamestnávateľ by mal reflektovať aj to, že ženy na Slovensku zarábajú v priemere o takmer 20% menej ako muži a nezamestnaných žien s deťmi do veku šesť rokov je asi o 40% viac ako mužov. Možno mu to teraz pôjde o niečo ľahšie, keďže Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny avizovalo projekt za približne 23 miliónov eur z euro-

fondov, ktorými by už od tohtoročnej jesene chcelo motivovať zamestnávateľov k vytváraniu firemných jaslí, detských kútikov, škôlok a družín. A v ďalšej časti projektu sa zameria práve na rôzne flexibilné formy práce, ako sú čiastkové úväzky, zdieľané pracovné miesta či práca z domu.

Flexibilita je kľúčovou časťou opatrení na podporu tzv. Work-Life Balance, nie však jedinou. V aktuálnom BLF Newsletteri ponúkame nielen zopár presvedčivých čísel, ale aj niekoľko inšpiratívnych *best practices* z celkom čerstvých Odporúčaní Business Leaders Forum na túto tému. Dozviete sa tiež, prečo smiech a práca idú k sebe a akú skúsenosť majú s poskytnutím možnosti výberu, kde a ako pracovať, v Microsoft Slovakia.

Príjemné čítanie!

Ivana Kullová

Z obsahu

Aktuality členov



s. 2

Téma: Work-Life Balance



s. 6

Európsky týždeň mobility



s. 10

Editorka

Ivana Kullová
ivana.kullova@nadaciapontis.sk

Redakčná rada

Lenka Surotchak
Beata Hlavčáková
Michal Kišša

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

Zodpovedné riešenia členov BLF na Bažant Pohode

Značka Zlatý bažant z portfólia **HEINEKEN Slovensko** bola už tradične generálnym partnerom festivalu. Oblúbené diskusie pod hlavičkou Pivné reči sa venovali aj témam spojeným so zodpovednou konzumáciou alkoholu a prekonaním závislosti. Na festivale nechýbali IQ hliadky, ktoré návštevníkom festivalu pripomínali, aby pili rozume. Ekologickou novinkou boli vratné plastové poháre.

hali organizačnému tímu Pohody prepravovať interpretov po festivalovom areáli.

Nadácia Orange zastrešila Optimistan so zaujímavými diskusiami, prednáškami i predstaveniami. Súčasťou Optimistanu bola aj Záhradka optimistov, kde si návštevníci festivalu mohli „zasadiť“ svoju slnečnicu s pozitívnym odkazom, a zároveň prispieť na dobrú vec.



V stane ZSE na festivale Bažant Pohoda návštevníci vlastnými nohami nazvučili koncert Juraja Benetina z kapely Korben Dallas.

ZSE aj tento rok v areáli festivalu rozmiestnila 20 ekologických solárnych lúčok. V stane firmy na návštevníkov čakalo 15 stacionárnych bicyklov nezávislých od zdroja energie, ktoré vyrábali elektrický prúd. S použitím vlastnej sily a rýchlych nôh tak mohli vyprodukovať dostatok energie na nabitie mobilu, namiešanie drinku či prípravu cukrovej vaty. Dva elektromobily ZSE tiež pomá-

Johnson Controls International na festivale opäť otvoril aj CSR témy. V piatok a v sobotu sa v stane diskutovalo o tom, akú moc, ale aj zodpovednosť, máme my, spotrebiteľia, v našich peňaženkách, aj o tom, či môže byť „dobrý“ biznis úspešný. Podvečer prebehlo premietanie filmov o zodpovednom životnom štýle. «

Tesco Anjel spríjemnil leto 100 deťom

Bobová dráha, Dobšinského rozprávky, kreatívne a športové hry. Tesco Anjel pripravil letný tábor pre deti pracovníkov Tesca, ktorí sa z rôznych dôvodov ocitli v ťažkej životnej situácii. 71 detí zažilo v júli týždeň plný aktivít v prostredí Starohorskej doliny. Ďalším 36 deťom s vážnym zdravotným postihnutím Tesco Anjel prispel sumou po 300 eur na rehabilitačný pobyt či kúpu zdravotnej pomôcky.

„Starostlivosť o našich kolegov sa nekončí zaslaním výplaty na účet, či splnením si zákonných povinností. Každý z nás sa môže niekedy dostať do situácie, kedy si nedokáže sám pomôcť a kedy potrebuje podporu ľudí okolo seba,“ hovorí Andrea Kožuchová, personálna riaditeľka Tesco Stores SR.

Práve z myšlienky spolupatričnosti vyrástol projekt Tesco Anjel, ktorý vznikol potom, ako jedna zo zamestnaných Tesca následkom mimopracovného úrazu upadla do bdelej kómy. Jej dlhoroční kolegovia jej chceli pomôcť a prispieť na liečbu v hyperbarickej komore. Práve to inšpirovalo Tesco k vytvoreniu celofiremného projektu Tesco Anjel. Aj vďaka zdvojnásobeniu príspevkov zamestnávateľom už program minulý rok pomohol 53 kolegom Tesca celkovou sumou viac ako 30-tisíc eur. «



Poslednú júnovú sobotu sa stretli stovky zamestnancov Skanska zo Slovenska i z Čiech.

Ako chutí zodpovedný produkt

Slová Embraco a kompresor idú mnohým ľuďom zo Spišskej Novej Vsi a okolia aspoň tak dohromady ako leto a zmrzlina. Tím Spoločenskej zodpovednosti Embraco Slovakia sa preto v tomto roku rozhodol spojiť všetky štyri „fenomény“ do jedného.

Kolegom ponúkli zmrzlinu vyrobenú vďaka kompresoru značky Embraco a spríjemnili im tak v čase obeda teplý letný deň – navyše, posledný pred

celozávodnou dovolenkou.

„Všetci svojou troškou denne prispievame k výrobe kompresorov, no možno nám ani nenapadne, že nebyť tej čiernej lesklej vecičky, ťažko by sme si dali nejakú zmrzlinu či chladený nápoj. Chceli sme preto kolegov prekvapiť a potešiť výsledkom aj ich každodennej práce,“ komentuje Emília Gondeková z oddelenia Brandingu, Komunikácie a Spoločenskej zodpovednosti. «



Prvého augusta sa v Embracu vyrobilo viac než 500 porcií zmrzliny, ktorá sa pre zamestnancov stala nečakaným sprestením ich obedňajšej prestávky.

Tradičný Letný deň Skanska

Poslednú júnovú sobotu pripravila spoločnosť Skanska pre svojich zames-

tnancov už ôsmy ročník Tradičného Letného dňa Skanska. Na jazere v Novákoch sa stretlo okolo 250 zamestnancov Skanska spolu s rodinami a deťmi, zo Slovenska i z Čiech. Tento rok sa niesol v duchu súťažného zápolenia na dračích lodiach, ktoré preverili súdržnosť jednotlivých pracovných kolektívov i tímového ducha, následne si mohli zasúťažiť i rodinné tímy. Pre deti boli pripravené kreatívne tvorivé dielne a športové súťaže pre všetkých. Nechýbali zaujímavé ceny pre víťazov a deň bol ukončený opäť tradične – obľúbenou Letnou poštou – vypustením prianí detí do sveta. «

Bayer: Máme život v krvi

Spoločnosť Bayer už tradične podporuje letné rekreačno-rehabilitačné tábory pre hemofilické deti, ktoré organizuje Slovenské hemofilické združenie. Dlhoročným partnerom Bayeru v rámci obsahovej náplne HEMO-táborov je všestranný umelec Daniel Hevier. Tento rok sa počas svojej dvojdňovej návštevy tábora na horskej chate Bartoška neďaleko Turčianskych

Teplíc zamerlal na muzikálne a spevácke nadanie hemofilických detí.

Výsledkom je HEMO-hymna, ktorej text zložil práve Daniel Hevier a hudbu zasa Patrik Dubovský – popredný slovenský autor populárnych piesní, scénickej a filmovej hudby. Súčasťou projektu bolo aj natočenie videoklipu k piesni „Máme život v krvi“, v ktorom popri všetkých deťoch z tábora účinkovali aj autori skladby. «



Deti s diagnózou hemofilie naspievali HEMO-hymnu.

Deti zamestnancov T-Systems Slovakia si užili letný tábor

Deväťdesiat detí zažilo počas leta neopakovateľný týždeň plný zábavy a dobrodružstva. Zamestnanci T-Systems Slovakia využili jeden z benefitov, ktoré spoločnosť ponúka a zapísali svoje dieťa do Letného tábora. Ten mal svoju premiéru v tomto roku počas troch turnusov. Deti spoznávali históriu Košíc, navštívili zákulisie bábkového divadla, učili sa

tancovať hip-hop s najlepšou tanečnou skupinou široko ďaleko či zažili dobrodružstvo v krásnej jaskyni Zlá diera.

Na konci tábora nechýbala návšteva priamo v sídle spoločnosti. Tam sa im o program postarali dobrovoľníci z radov zamestnancov a prehliadka končila stretnutím s rodičmi. „Nápad

dať dieťa do tábora, ktorý organizuje naša firma, sa mi hneď zapáčil. Je dôležité, aby deti vedeli, kde pracujú ich rodičia. Program bol taký pestrý, že mi môj Oliver ešte ani nestihol všetko porozprávať,“ hovorí s úsmevom manažérka pre podnikový vývoj Miriam Udodíková. «



Spoločnosť T-Systems Slovakia zorganizovala pre deti svojich zamestnancov letný tábor.

S Nepočujúcimi v Košiciach — prídte sa pozrieť

Posledný septembrový týždeň oslavuje Telekom spolu s verejnou Medzinárodný týždeň Nepočujúcich. Pripravuje aj zopár prekvapení – začne už 13. septembra na bežeckom podujatí Telekom Night Run, kde naučí bežcov posunok „I love you“ a 28. septembra sa chystá s Nepočujúcimi do Košíc. V obchodnom centre Aupark bude

môcť verejnú zažiť tichý workshop o kultúre Nepočujúcich s tlmočníkom Robom Šarinom, vyrobiť bicyklo hudbu, ktorú môžu počuť aj Nepočujúci alebo sa naučiť pár posunok. Zároveň Telekom organizuje v októbri a novembri kurzy posunkového jazyka pre verejnú v ôsmich krajských mestách. «



Pri príležitosti Medzinárodného týždňa Nepočujúcich pripravil Telekom viaceré prekvapenia.

Verejné osvetlenie pre samosprávy od SSE

Už niekoľko mesiacov poskytujú SSE novú službu určenú pre samosprávy. Nahrádza staré verejné osvetlenie novým, energeticky úsporným, ktoré

šetrí náklady obce a tie môžu byť použité na jej ďalší rozvoj.

Pre obce je projekt zaujímavý aj preto, že náklady na celú investíciu (audit,

rekonštrukciu, zapojenie, údržbu) znáša energetická spoločnosť. Pilotným projektom v rámci novej služby sa stala obec Porúbka v okrese Žilina.

„Obciam často nezostávajú peniaze na podobné investície a práve s týmto problémom sa im snažíme pomôcť a prispieť tak k rozvoju regiónu,“ hovorí Jana Bolibruchová, hovorkyňa SSE.

Nová sústava verejného osvetlenia zvyšuje počet svetelných bodov z pôvodných 51 na súčasných 77 kusov. Unikátna je tiež použitá kombinácia technológie svietidiel, kedy majú či už obyvatelia obce alebo jej návštevníci na pomerne malom priestore možnosť porovnať ulicu osvetlenú výbojkami a susednú, osvetlenú LED svietidlami. «



SSE pomáha obciam šetriť náklady nahradením starého verejného osvetlenia energeticky úsporným.

Orange pokračuje v kampani e-deti

Osvetová kampaň je zameraná na ochranu detí pred rizikami súvisiacimi s používaním komunikačných technológií. Intenzívnejšie sa zameriava na rodičov, ktorí často nemajú prehľad o tom, ako dlho a čím ich dieťa na internete trávi čas. Orange im chce pomôcť aj prostredníctvom krátkych videí, v ktorých detská psychologička vysvetľuje najalarmujúcejšie riziká a možnosti riešenia ich dôsledkov. Videá sú zverejnené na www.e-deti.sk, kde sú zároveň k dispozícii špeciálne vzdelávacie materiály, inšpirácie pre deti a tínedžerov či on-line poradňa.

Novinkou je aplikácia Norton Family, ktorá rodičom ponúka prehľad, aké stránky ich dieťa navštevuje. Môžu mu tie nevhodné zablokovať, kontrolovať, aké sociálne siete dieťa využíva a pod akým profilom na nich vystupuje, ale zároveň môžu nastavením limitovať čas, ktorý dieťa strávi on-line. Bezplatná aplikácia a jej vyššia platená verzia má u rodičov najmä iniciovať záujem a dialóg s ich ratolesťami o priestore, ktorý považujú za svoj osobný, ale nerozumným správaním môže byť pre nich reálne nebezpečným. «



Realizáciu užitočných nápadov v téme ochrany detí na internete podporí aj Nadácia Orange grantovým programom e-Školy pre budúcnosť.

Práca alebo život? Hlavne nestratiť rovnováhu

Dvojkariérne manželstvá, starostlivosť o malé deti, ale aj o starších rodičov. Zároveň zrýchľujúce sa pracovné tempo a pretlak informácií. Udržiavanie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom zamestnancov (tzv. Work-Life Balance) rieši čoraz viac firiem.



„Ak má zamestnanec možnosť priniesť do práce celé svoje Ja, je ochotný dať zo seba oveľa viac. Každý chce byť v práci nielen zamestnancom, ale aj človekom.“

Lýdia Sirotová
McROY Slovakia (garantka Odporúčaní)

Nepúšťate ani doma z ruky mobilný telefón a pracovné e-maily vybavujete hneď po zobudení? Je to v poriadku za podmienky, že sa necítite pod neustálym tlakom a viete si vychutnať aj čas s rodinou. Ak je zamestnanec dlhodobo preťažený, nielenže to nie je výhodné pre jeho zdravie, ale ani pre jeho zamestnávateľa. Človek pod dlhodobým stresom robí chyby, stráca kreativitu a schopnosť prinášať nové nápady. Býva tiež častejšie chorý a nakoniec vyhorí a pôsobisko opustí. Naopak, ak aj zamestnávateľ dbá na to, aby pracovník nestratil rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, získava lojálneho a produktívneho človeka, ktorý prispieva k lepšej výkonnosti firmy a zároveň posilňuje jej pozitívnu reputáciu vo svojom okolí. Win-win situácia, čo poviete?

Čo odporúčajú lídri

Cesta k väčšej spokojnosti zamestnancov vedie cez umožnenie flexibility miesta a času výkonu práce, udržiavanie vzťahu so zamestnancami na materskej/rodičovskej dovolenke či poskytnutie podpory v ťažkých životných situáciách, pričom nevyhnutná je

vždy transparentná interná aj externá komunikácia. Zhodli sa na tom členovia Business Leaders Forum, ktorí sa zúčastnili workshopu a tvorby odporúčaní na tému Work-Life Balance.

Inšpirujte sa vybranými príkladmi:



VÚB banka (Bratislava/SR, bankové služby) patrí k firmám s výrazným zastúpením žien medzi zamestnancami – až 74%. Ako ženy zvládajú kariéru a rodinu VÚB zisťuje od roku 2011 v špeciálnom prieskume *Kolegynka, na slovíčko*. Prieskum sa realizuje pod gesciou členky top manažmentu VÚB,

Eleny Kohútikovej, ktorá sa aj aktívne zúčastňuje focusových diskusií vo viacerých slovenských mestách, kde má banka pobočky. Na základe prieskumu bolo prijatých niekoľko nových opatrení s celoslovenskou pôsobnosťou: napríklad možnosť skráteného úväzku počas prvých troch mesiacov

Viete, že... Work-Life Balance sa naozaj oplatí?

- Zamestnanci, ktorí cítia rovnováhu medzi svojim pracovným a osobným životom, sa zvyknú v práci snažiť o 21% viac ako ostatní (Corporate Executive Board Study, 2009);
- Flexibilita na pracovisku má šesťnásobne väčší vplyv na zmiernenie fluktuácie zamestnancov než zvýšenie platu (Deloitte, 2013);
- Podľa HR odborníkov je flexibilita v práci tou najlepšou taktikou na prilákanie a udržanie talentov (Families and Work Institute/SHRM, 2012).

Zdroj: D. Hartmann, Boston College Center for Work & Family, 2013

po návrate z materskej dovolenky, dni voľna navyiac pre aktívne starnúci zamestnancov, skorší odchod z pracoviska deň pred Vianocami, či skrátenie pracovného času o hodinu v piatky. Zaviedol sa tiež príspevok na tábor pre deti do 15 rokov, či deň voľna pri nástupe prváčka do školy. Na vybraných pobočkách boli zriadené detské kútiky, ktoré sú určené zákazníkom s detskými návštevníkmi.



V **Hewlett-Packard Slovakia** (Bratislava, informačné technológie) sa osvedčil program *Work-Life Coaching*. Ide o anonymné psychologicko-koučingové konzultácie, poradenstvo a podporu, ktoré môže využiť každý pracovník, dokonca aj v ťažkých, až traumatických životných situáciách. Program je otvorený aj pre rodinných príslušníkov, trikrát do roka sa môžu osobne stretnúť a poradiť s psychológom. Firme sa za necelé tri roky existencie programu na Slovensku poda-

rilo okrem iného odvrátiť štyri rozvodov a dokonca aj tri samovraždy.



V **Tatra banke** (Bratislava/SR, bankové služby) sa snažia predchádzať vyhoreniu zamestnancov prostredníctvom programu *Work-Life Balance voľno*. Manažéri banky majú napríklad po piatich odpracovaných rokoch nárok na jeden mesiac a po desiatich odpracovaných rokoch až na tri mesiace 50%-ne plateného voľna. Ne-manažéri majú nárok na jeden mesiac takéhoto voľna po desiatich odpracovaných rokoch. Tzv. *Sabbatical* zamestnanci najčastejšie využívajú na jazykové kurzy, poznávanie sveta, či na dobrovoľnú prácu v rozvojových krajinách. Banka si na opatrení cení jeho trojaký pozitívny efekt – predchádza vyhoreniu pracovníkov, podporuje ich osobný rozvoj a nadobudnutie nových zručností a predstavuje tiež možnosť „otestovať si“, ako v praxi fun-

Celé Odporúčania Business Leaders Forum sú k dispozícii na stránke www.blf.sk.



Ďakujeme za cenné tipy a názory predstaviteľom BLF firiem, ktoré sa na príprave Odporúčaní podieľali: Ceragon Networks, Hewlett-Packard Slovakia, Philip Morris Slovakia, Skanska SK, Slovalco, Stredoslovenská energetika, Tatra banka a VÚB banka.

Viete, že . . . flexibilita rovná sa zvýšená produktivita?

- 72 % predstaviteľov firiem je presvedčených, že zvýšená produktivita je priamym výsledkom flexibilných možností práce;
- 63 % zamestnancov uvádza, že sa vďaka flexibilita cítia viac pozitívne naladení a motivovaní;
- 58 % pracovníkov uvádza, že sa vďaka flexibilita v práci cítia zdravšími.

Zdroj: Regus: *Flexibility Drives Productivity*; 2012

guje delegovanie práce na iných pracovníkov, potenciálnych kandidátov na danú funkciu. «

„Šťastná“ firma je životaschopnejšia

Pred viac než 10 rokmi vytvoril pre dnes už neexistujúcu značku mobilného operátora v Českej republike oddelenie Dobrej nálady. To malo za úlohu podporiť príjemnú atmosféru, ale tiež výkonnosť. Dnes sa nazýva smiechológom, učí ľudí (nielen) vo firmách smiať sa bez dôvodu a tvrdí: „Ak si dokážete udržať radosť, rýchlejšie sa spamätáte z neúspechov.“ *Petr Fridrich.*

V čom presne viete pomôcť firme a jej zamestnancom?

Doteraz som ponúkal najmä jednorazové služby, najmä smiechocviky



Petr Fridrich predvádzal smiechocviky aj na májovom CEE CSR Summit 2014 v Bratislave.

ky a improvizácie, na konferenciách, poradách alebo na teambuildingoch. V poslednej dobe sa však na mňa obracajú firmy s požiadavkou, aby sme začali aspoň strednodobú spoluprácu, ktorá už má viac charakter organizačného poradenstva v oblasti firemnej kultúry, vzdelávania či komunikácie. Tento smer „zmeny zvnútra“ vychádza z pozitívnej psychológie a i vo svete je pomerne nový, začal sa rozvíjať tak 10 – 12 rokov dozadu. Zásadnejšie projekty zmeny pritom trvajú niekoľko mesiacov až rokov.

Smiech prospieva zdraviu srdca, imunitu, šíri endorfíny a robí ľudí obľúbenejšími v kolektíve. Predsa len – nie je podmienkou určitá spontánnosť a prirodzenosť?

Je škoda, že v dospelosti sa smežeme pomerne málo a my, Stredoeurópania, to celkovo „v krvi“ veľmi nemáme. Preto je dobré ľuďom pripomínať, ako sa vlastne dobrá nálada „robí“, čo ju vytvára, aký môže mať efekt – jednoducho ten stav a jeho dosiahnu-

tie trochu potrénovať. Smiech bez dôvodu nielenže uvoľňuje, ale v dlhšom horizonte pomáha tiež udržiavať nadhľad a odstup, rozvíja práve spomínanú spontánnosť. Funguje to tak, že smiech, ktorý na začiatku predstierame, postupne vyvolá prirodzený smiech.

Dá sa dobrá nálada „umelo“ preniesť tam, kde za normálnych okolností vôbec nie je?

K smiechu samozrejme nemôžete nikoho nútiť a ak sú dlhšiu dobu vo firme zlé vzťahy, smiechocviky to určite nevyriešia. Smiechológia môže v krátkodobom horizonte pomôcť tam, kde napríklad tím prekonáva nejaké ťažké obdobie, kde sú napäté či ľahko narušené vzťahy, ale kde nejde o nič zásadného. Seminár tak môže zafungovať ako pozitívny impulz pre zmenu a uvoľnenie. Rovnako tak i pri úplne nových tímoch či pre posilnenie už inak celkom dobre fungujúcich vzťahov. Ak však firma chce popracovať na kvalite a intenzite emócií na úrovni celej organizácie, tu už nepomôže jednorazová a ani krátkodobá aktivita.

Máte veľa práce? Alebo si v čase krízy a okresávania rozpočtov firmy povedali, že smiech je luxus, na ktorý teraz nemajú?

Mám pocit, že čím dlhšie kríza trvá, tým viac firiem prichádza na to, aké dôležité je, aby boli schopné proaktívne objavovať a rozvíjať smerom dovnútra pozitívnu emocionálnu energiu. Pretože tá jednoducho prináša výsledky. Firmy sa preto teraz viac ako kedykoľvek predtým potrebujú zbaviť apatie, únavy, nepružnosti, cynizmu, strachu a frustrácie. A podporiť nadšenie, radosť, odvahu, pružnosť, tvorivosť a spoluprácu. Práve firmy s takouto pozitívnou energiou obvykle priťahujú najzaujímavejšie talenty na trhu práce, pretože tie si môžu vyberať. «

Ľudia oceňujú, ak im zamestnávateľ dôveruje

Podľa spoločnosti Microsoft strávime z nášho pracovného dňa až dve hodiny súkromnými záležitosťami. Prečo potom nedať ľuďom možnosť výberu, kedy a kde pracovať? Microsoft už pred niekoľkými rokmi spustil koncept „New World of Work“, ktorý postupne zavádza vo všetkých svojich pobočkách na svete. Stavia na neformálnych mítingových aj oddechových priestoroch, pracovných stoloch bez pevných majiteľov aj možnosti odpracovať až 50% pracovného času z domu. Rozprávali sme sa s riaditeľkou ľudských zdrojov Microsoft Slovakia, *Ninou Schmidt*.

V čom sa váš nový svet práce líši od toho starého?

S konceptom „New World of Work“ sme na Slovensku začali pred viac než rokom a táto zmena bola vlastne celkom jednoduchá a hladká. Naši zamestnanci boli už predtým zvyknutí pracovať v *open space*, zmenilo sa teda najmä to, že tímy sú dnes pomiešané a nikto nemá stanovené, kde má sedieť a pracovať. Dali sme ľuďom na výber pracovať tam, kde sa cítia najpríjemnejšie – buď v neformálne pôsobiacej kancelárii, doma alebo hocikde inde. Ten hlavný rozdiel je teda podľa môjho názoru v oveľa vyššej miere dôvery, ktorú dnes poskytujeme našim ľuďom.

40 % Európanov si prácu vyberá aj podľa miery flexibility. Aká je vaša skúsenosť v tomto smere na Slovensku?

Na Slovensko som prišla z rakúskej pobočky Microsoft a v porovnaní so slovenskou pobočkou som nepocítila veľký rozdiel, či už s ohľadom na zavádzanie nového systému, alebo

zvykanie si naň. Možnosť nájsť si svoju rovnováhu medzi pracovnými a súkromnými prioritami je samozrejme aj tu vysoko cenená. Ľudia pozitívne vnímajú vysokú mieru obojstrannej dôvery. Ako zamestnávateľ im nebránime vybaviť si svoje súkromné záležitosti aj v rámci riadneho pracovného času medzi ôsmou a piatou. Na druhej strane, očakávame od nich zodpovednosť pri plnení úloh a záväzkov.

Nie je prílišná flexibilita predsa len aj nebezpečná pre rovnováhu pracovného a súkromného života? Nehrozí riziko, že zamestnanec rieši pracovne úlohy v podstate neustále a tým aj rýchlejšie vyhoriť?

Samozrejme, odstránenie akýchkoľvek limitov nesie so sebou riziká pre oboch, zamestnávateľa aj zamestnanca. Svet sa však zmenil a striktné daná pevná pracovná doba už prakticky nie je možná. Tomu sa treba prispôbiť. Súhlasím, že syndróm vyhorenia sa môže prihodiť komukoľvek. Preto



Nina Schmidt, riaditeľka ľudských zdrojov Microsoft Slovakia.

sa v Microsoft Slovakia snažíme robiť čo najviac pre to, aby sa to našim zamestnancom nestalo – mentoringom, coachingom a nastavovaním prirodzených zdravých limitov.



V Microsofte dali ľuďom na výber pracovať tam, kde sa cítia najpríjemnejšie.

Vychádzate v ústrety aj tým zamestnancom, ktorým z rôznych príčin práca z domu nevyhovuje?

Rešpektujeme potreby našich zamestnancov a aj ich prípadnú preferenciu stabilného pracovného prostredia. Prácu z domu vnímame ako benefit a možnosť pre ľudí zariadiť si čas tak, ako to vyhovuje im. Nie je to však nič, čo by sme prikazovali či automaticky očakávali.

Tému pripravila: Ivana Kullová

Ako vrátiť ulice miest ľuďom?

Tretí septembrový týždeň sa bude opäť niesť v znamení ekologickej dopravy a kvalitnejšieho života v mestách. Od 16. do 22. septembra sa bude konať Európsky týždeň mobility (ETM), ktorého cieľom je poukázať na problémy spojené so zvyšujúcou sa mestskou automobilovou dopravou a motivovať Európanov, aby presadli na menej znečisťujúce dopravné prostriedky, akými sú bicykle či MHD.

Tento rok kampaň upriamuje pozornosť na to, ako prevaha áut v mestách mení charakter ulíc a verejného priestoru. ETM preto ľuďom pripomína, že „Naša ulica je naša voľba“.

Autománia

Európske mestá desaťročia uprednostňovali automobilovú dopravu, ktorá je priestorovo veľmi náročná. Autá zaberajú verejný priestor nielen počas jazdy, ale aj pri parkovaní. Dominancia áut navyše obmedzuje ostatné formy dopravy. Cyklisti sú vytláčani na krajni-

ce ciest a chodníky sa zmenšujú kvôli rozširovaniu parkovacích miest. Naše mestá sú znečistené, hlučné, ochromené dopravnými zápchami a je v nich menej priestoru pre rekreáciu a voľnočasové aktivity.

Ako vplýva doprava na biznis?

Zlá dopravná situácia ovplyvňuje aj firmy, ktoré v mestách podnikajú. Veľké vozové parky si zákonite vyžadujú vysoké náklady nielen na prevádzku, údržbu vozidiel či na poskytovanie parkovacích miest, ale aj na palivá a výdavky na zamestnancov, ktorí firemné vozidlá spravujú.

Preferencia automobilovej dopravy vplýva aj na zamestnancov. Tí kvôli dopravným zápcham meškajú do práce či na pracovné stretnutia, čo obmedzuje firmu v jej časovom plánovaní.

Ďalším významným faktorom súvisiacim so zvyšujúcim sa podielom osobnej dopravy je nedostatok fyzickej aktivity. Sedavý životný štýl spôsobuje zamestnancom viaceré zdravotné problémy a zapríčiňuje ich častú práceneschopnosť.

Ulice s ľudskou tvárou

Každodennou voľbou dopravného prostriedku ovplyvňujeme nielen kvalitu ovzdušia v meste, ale aj charakter našich ulíc a blokov. Každý z nás môže svojimi každodennými, hoci malými, rozhodnutiami prispieť k zmene.

V mestách sa väčšinou presúvame na krátke na vzdialenosti a autá objektívne nepotrebujeme. Aj vy môžete svojich zamestnancov motivovať, aby chodili do práce radšej peši, na bicykli alebo využívali MHD.



V spolupráci so Slovenským rozhlasom BLF pripravuje súťaž o odvoz do práce a z práce elektromobilom počas ETM. V dňoch 8., 10. a 12. septembra stačí správne odpovedať na otázky týkajúce sa elektromobility a celý ďalší týždeň sa môžete voziť na elektromobiloch členských firiem BLF. Naladte si Slovenský rozhlas a dozviete sa viac.

Dajte novú tvár aj okoliu vašej firmy. Tradičné parkovacie miesta môžete na celý týždeň premeniť na stanovisko pre bicykle alebo parkovacie miesta zrušiť úplne. Uvoľnený priestor môžete vyplniť zeleňou alebo lavičkami (v prípade nadzemných parkovísk). Vytvoríte tým príjemný priestor pre posedenie zamestnancov i okoloidúcich.

Slavomíra Urbanová



BLF, bratislava-inline a Cyklokoalícia aj tento rok organizujú Cyklo a inline jazdu ulicami Bratislavy v Deň bez áut 22. septembra (pondelok). Začiatok jazdy je o 18:00 na parkovisku pred novou budovou SND (foto: © Lubomír Dait/bratislava-inline).

Business Leaders Forum a Nadácia Pontis
vás pozývajú na

Jesenné podujatia o zodpovednom podnikaní



Adaptácia firiem na klimatickú zmenu



25. september 2014, 9:00 – 13:00, Košice

- **Piero Pelizzaro**, Climalia (IT): Klimatická zmena a biznis – ako premeniť hrozbu na príležitosť
- TBC, Európska komisia: Legislatívna úprava zo strany EÚ – aké opatrenia budú pre firmy povinné?
- Domáce príklady najlepšej praxe: Tesco Stores SR, Heineken Slovensko, Dalkia a ďalší

Ďakujeme:



RWEGROUP



Zodpovedný dodávateľský reťazec



16. október 2014, 9:00 – 13:00, Bratislava

- **Melissa Whellams**, Avanzar Consulting (CA): Podpora udržateľnosti prostredníctvom dodávateľsko-odberateľských vzťahov
- Domáce príklady najlepšej praxe: Tchibo Slovensko, Bayer, IKEA

Ďakujeme:



Canadian Embassy
Ambassade du Canada

Ako k zamestnancom: Od demotivácie k nadšeniu



20. november 2014, 9:00 – 16:30, Bratislava

- **Ari Weinzweig**, Zingerman's (US): Tajomstvo úspechu Zingermanov
- Ivana Vandlíčková, Aon Hewitt (CZ): Faktory motivácie zamestnancov
- Max Skolnik, Taproot Foundation (US): Čo dokáže pro bono
- Interaktívne workshopy, Bar Camp inšpiratívnych engagement riešení

Spoluorganizátor:



Ďakujeme:



Zo sveta

Odpad – budúcnosť ekonomického rastu?

6 ton. To je množstvo odpadu pripadajúce na jedného Európana na rok. Dokopy to na celú Európu vychádza na 250 miliárd ton. Recykluje sa však len tretina, zvyšok putuje na skládky alebo sa páli. A pritom ďalších 600 miliónov ton je vhodných na recykláciu alebo opätovné použitie.

Európska komisia sa preto rozhodla podporiť systém kruhovej ekonomiky a vytvorila Program nulového odpadu pre Európu, ktorý členskými štátmi určuje okrem iného recyklovať až 70% komunálneho a 80% obalového odpadu do roku 2030 či postupne zakázať skládky odpadu, na ktorých sa skladuje recyklovateľný odpad ako papier, plast, kovy, sklo.

Riadenie rukou ženy

Profesorka Judy Zaichowsky tvrdí, že už len prítomnosť ženského pokolenia v riadení napomáha k etickému a celkovo správne firemnému riadeniu. Spoločnosti s úspešnou politikou rodovej diverzity dosahujú podľa štúdie Catalyst's porovnateľne lepšie finančné výsledky. Preukazujú o viac ako 50% lepší obrat z predaja, investovaného kapitálu či majetku. McKinsey&Company vo svojej štúdii *Woman as a Valuable Asset* odhalil, že takéto spoločnosti majú vyšší operatívny príjem či trhové zhodnocovanie.

Štúdia hlbšie porovnáva rozdielne taktiky mužov a žien cez deväť kľúčových líderských zručností, ktoré zlepšujú manažérsku kvalitu. Ženy preferovali prvky ako „osobnostný rozvoj“, „očakávanie a odmeňovanie zamestnancov“ či úloha „modelovej role“. Muži na druhej strane inklinovali ku „kontrolnej a korektívnej akcii“ či „individuálnemu rozhodovaniu“.

Čo zostáva po káve „so sebou“

Pitie kávy je rituál, ktorý vykonáva takmer celá dospelá svetová populácia. Najväčšou výzvou pre vlastníkov kaviarní, ktorí chcú podnikateľ zodpovedne a nezaťažovať životné prostredie, je zníženie používania jednorazových pohárov.

Najväčšou sieťou kaviarní s 18-tisíc predajňami po celom svete je Starbucks. Ročne použije až 2,3 miliardy jednorazových pohárikov. Kávu „so sebou“ si v Starbuckske kúpi až 80% zákazníkov. Spoločnosť sa preto zaviazala znížiť svoju produkciu odpadu a do roku 2015 chce 5% nápojov podávať vo vratných pohároch. V roku 2012 ich použilo 35,8 miliónov zákazníkov, čo však predstavuje iba 1,5% všetkých predaných nápojov. Aj tento malý pomer však viedol k úspore 726 ton odpadu.

Skutočná cena výrobkov

Výrazný nárast populácie, čoraz väčšia spotreba vzácnych zdrojov, rozmach rozvojových krajín, či zmena štruktúry ekonomiky v podobe spomalenia a nestálosti ekonomického rastu. Ak sa chcú firmy dlhodobo udržať na trhu, musia sa prispôbiť meniacim sa podmienkam.

Jedným z riešení je skutočné oceňovanie resp. účtovníctvo podľa skutočnej ceny. Takéto účtovníctvo meria externality, ktoré majú negatívny, ale aj pozitívny dopad na spoločnosť a životné prostredie. Týmto externalitám prideluje finančnú hodnotu a zahŕňa ich do finančných správ podnikov.

Niektoré firmy ako Puma, Novo Nordisk, Standard Chartered, holandská železničná spoločnosť ProRail, či výrobca čokolády Tony Chocolonely už túto metódu využili.

Čítajte viac na www.zodpovednepodnikanie.sk

Kalendár podujatí

29. september 2014 Londýn

Responsible Business Awards

Spoločnosť Ethical Corporation organizuje už 5. ročník ocenenia Ethical Corporation's Responsible Business Awards. Do súťaže sa tento rok prihlásilo 92 firiem. Medzi 13 súťažnými kategóriami sa nájdu napríklad i CEO roku, Najlepšia CR kampaň, Najlepšia spolupráca s dodávateľmi alebo Najlepšie zodpovedné riešenia uvedené na trh. Na podujatí sa očakáva viac než 300 hostí.

Viac: <http://bit.ly/1k6SCPp>

8. – 9. október 2014 Berlín

Innovating for Sustainability

Už po šiestykrát sa na Humboldtovej univerzite v Berlíne uskutoční konferencia o zodpovednom podnikaní. Medzi spíkrami sú zastúpení hlavne predstavitelia akademického sektora. Hlavné témy podutia sú inovácie a trvalá udržateľnosť, udržateľnosť v dodávateľskom reťazci, meranie zodpovedného podnikania a sociálne orientované podnikanie.

Viac: <http://www.csr-hu-berlin.org/>

3. – 5. november 2014 Londýn

Sustainable Brands London

Čo spája vnímanie značky a trvalú udržateľnosť? Aké benefity môže toto spojenie priniesť? V Londýne si budete môcť vypočuť viac než 20 spíkov z globálnych spoločností a diskutovať s nimi o témach ako kruhová ekonomika, engagement zamestnancov, produktové inovácie, dialóg so zákazníkmi či budovanie udržateľnej kultúry vo firme. Súčasťou programu bude aj tzv. Activation Hub – trhovisko mladých progresívnych firiem, ktoré prinášajú nápady na šetrenie energií, eko-materiály a inovatívne riešenia do kancelárií.

Podujatie organizuje spoločnosť Sustainable Brands a je jedným zo série eventov, ktoré sa konajú v Buenos Aires, Bangkoku, Barcelone, San Diegu, Istanbule a Riu de Janeiro.

Viac: <http://sbshare.co/1pCUAKV>