

Newsletter CSR

Platformy zainteresovaných stran

Newsletter Platformy zainteresovaných stran CSR přináší kromě aktualit z oblasti CSR a udržitelného podnikání také zajímavé rozhovory a příklady dobrých praxí jednotlivých členů Platformy. Newsletter je však určen nejen členům Platformy, ale i dalším zainteresovaným organizacím a jedincům, kteří se o problematiku CSR a udržitelného podnikání zajímají.

Obsah

Aktuality
str. 2-3

Rozhovor s Michaelou
Kostelníkovou - Age
management, z. s.
str. 4-5

Příklad dobré praxe -
Krajský úřad
Jihomoravského kraje
str. 6

Zajímavé akce
str. 7

Co přinesl rok 2015 a co nás čeká v roce 2016?

Rok 2015 byl plný významných událostí včetně těch z oblasti společenské odpovědnosti a udržitelného podnikání. Na globální úrovni byla OSN představena **Agenda 2030** a nové **Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)**, které představují pro organizace velkou výzvu, jak přispívat k udržitelnému rozvoji společnosti. Taktéž na národní úrovni proběhlo několik klíčových událostí. V dubnu došlo za spolupráce Rady kvality ČR a Asociace společenské odpovědnosti k založení **Národní sítě Global Compact Česká republika**, čímž se Česká republika zařadila mezi 88 zemí světa, ve kterých tato národní síť podporující rozvoj odpovědného a udržitelného podnikání působí. Významnou událostí bylo taktéž listopadové ustanovení **Platformy zainteresovaných stran CSR**, do níž se zapojilo již více než 40 významných organizací z řad podnikatelského i veřejného sektoru, jež jsou ochotny v oblasti CSR vést dialog a spolupracovat. V roce 2015 tradičně nechybělo ani udělování **Národní ceny ČR za společenskou odpovědnost**, ke které nově přibýlo ocenění **Podnikáme odpovědně** určené malým a středním podnikům, rodinným firmám a sociálním podnikům.

Za přičinění Rady kvality ČR se podařilo rozšířit povědomí o společenské odpovědnosti i na regionální úrovni, kde krajské úřady i další organizace veřejné a soukromé sféry si začínají uvědomovat důležitost CSR a odpovědného podnikání pro rozvoj regionu. Postupné rozšiřování **Ceny hejtmana za společenskou odpovědnost** do dalších krajů je toho důkazem.

Tento výčet událostí je pouhým zlomkem aktivit z oblasti společenské odpovědnosti a udržitelného podnikání, které byly a jsou průběžně v České republice realizovány. Nespočet dalších organizací z řad podnikatelského i veřejného sektoru je v oblasti

CSR aktivní a pořádá zajímavé semináře, konference a realizuje inovativní projekty. Proto v roce 2016 se budeme snažit Vás informovat o aktivitách nejen Rady kvality ČR, ale především členů Platformy zainteresovaných stran CSR a dalších organizací, které s námi spolupracují a jsou v oblasti společenské odpovědnosti aktivní. Doufáme, že tento Newsletter Vám přinese nejen zajímavé informace, ale i Vás inspiruje k akci či navázání spolupráce s ostatními zainteresovanými aktéry, jelikož právě spolupráce jednotlivých aktérů je klíčem k úspěšnému dosahování globálních i lokálních cílů.

Ivona Krummerová
Národní středisko podpory kvality

AKTUALITY

Vláda ČR schválila aktualizovaný Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice

Vláda České republiky dne 25. ledna 2016 svým usnesením č. 49 schválila aktualizovaný **Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice** (NAP CSR).

Cílem tohoto strategického dokumentu je nastavit základní východiska pro šíření a podporu myšlenek CSR v České republice na základě aktivního dialogu a respektování zájmů všech zainteresovaných stran. Hlavními záměry jsou: posílení porozumění a důvěryhodnosti konceptu společenské odpovědnosti ve společnosti, podpora rozvoje společenské odpovědnosti v organizacích, sdílení zkušeností a přenos mezinárodního know-how.

NAP CSR je rozdělen do deseti klíčových oblastí. Pro každou oblast jsou nadefinovány strategické priority, aktivity, realizátoři aktivit, termíny a očekávané výstupy. Přehledně strukturovaný dokument tak oproti předchozí verzi přináší určitý kvalitativní pokrok. Aktuální verze dokumentu je platná na roky 2016-2018.

Zpracováním strategického dokumentu NAP CSR bylo pověřeno Ministerstvo průmyslu a obchodu, gestor pro oblast CSR. Návrh materiálu byl připravován odbornou sekcí Rady kvality ČR č. 13: Společenská odpovědnost a udržitelný rozvoj ve spolupráci s dalšími dotčenými subjekty.

Aktualizovaný dokument NAP CSR je ke stažení [zde](#).

Kraje ocení společensky odpovědné organizace

Moravskoslezský kraj a **Kraj Vysočina** na konci ledna 2016 ukončily sběr přihlášek a dotazníků do Ceny hejtmána za společenskou odpovědnost. Vyhlášení výsledků proběhne v obou krajích v průběhu dubna 2016.

Rada **Jihomoravského kraje** v lednu naopak vyhlásila začátek druhého ročníku Ceny hejtmána Jihomoravského kraje za společenskou odpovědnost. Návazala tak na úspěšnou loňskou premiéru ocenění. Organizace se mohou hlásit do soutěže v období od 1. února do 31. srpna 2016.

Na další ročník, již třetí v řadě, se momentálně také připravuje **Plzeňský kraj**, který zahájí příjem přihlášek 1. března 2016.

Aktuální informace sledujte na www.narodniportal.cz nebo na webových stránkách jednotlivých krajů.



AKTUALITY

ROK řemesel 2016

Rok 2016 je rokem řemesel

Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR zahájila historicky největší tuzemský projekt na podporu živnostenského řemesla, **ROK ŘEMESEL 2016**. Hlavním cílem projektu je zviditelnit českou dovednost, živnostníky a malé firmy a dokázat, že české profese mají budoucnost. Jedním z cílů je také šířit koncept společenské odpovědnosti mezi řemeslníky a ukázat, že i drobní řemeslníci znají základní principy odpovědného podnikání a dokáží je využít ke zvýšení své konkurenceschopnosti.

V rámci Roku řemesel budou po celý rok 2016 spotřebitelům představovány jednotlivé řemeslné profese, ve velkých mediálních kampaních bude prezentováno, jak vybírat svého řemeslníka, v jakých cenových relacích se jejich služby pohybují, jak porovnávat kvalitu nebo třeba jak přistupovat k reklamám. K tomu byl spuštěn největší tuzemský řemeslný vyhledávač www.mistiremesel.cz zaměřený na koncového spotřebitele, na kterém zákazník obratem získá informaci o nejbližším dodavateli včetně referencí na členy cechů a společenstev. Projekt cílí i na mládež s tím, že volba řemesla má velkou budoucnost a je výhodnou alternativou výběru studia a povolání.

Více informací o projektu naleznete na www.amsp.cz nebo na www.rokremesel.cz

Otevření on-line Galerie udržitelného rozvoje

Národní síť zdravých měst ČR spustila ke konci roku 2015 specializovaný internetový rozcestník k 11 tématům udržitelného rozvoje s názvem **GALERIE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE**. Jsou na něm k nalezení zajímavé příklady a inspirace z měst a obcí – dobré praxe, odkazy na daná témata obsažené ve strategiích a koncepcích, specializované audity udržitelného rozvoje, či kontakty a odkazy na další zajímavé domácí i zahraniční informační zdroje.

Témata, která v galerii naleznete: Veřejná správa a územní rozvoj, Životní prostředí, Udržitelná spotřeba a výroba, Doprava a mobilita, Zdraví, Místní ekonomika, Vzdělávání a výchova, Kultura a volný čas, Sociální prostředí, Zemědělství a venkov, Globální odpovědnost.

Více se dozvíte na galerie.udrzitelne-mesto.cz



CO JE AGE MANAGEMENT A JAKÉ VÝHODY PŘINÁŠÍ?

Rozhovor s Michaelou Kostelníkovou, Age management z. s.

Co je age management a proč bychom se jím měli zabývat?

Age management představuje způsob řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál zaměstnanců. Efektivní využití pracovní schopnosti jedince znamená zejména úspěch firmy, měli bychom ho tedy chápat především v souvislosti s uplatněním na pracovišti. Každý pracovník by měl mít možnost využít svůj potenciál a neměl by být znevýhodněn kvůli svému věku. Age management tak zahrnuje práci se všemi věkovými skupinami zaměstnanců, od absolventů až po zaměstnance staršího věku. Jeho nástroje umožňují mladým lidem zařadit se do pracovního procesu, zaměstnancům středního věku vytváří možnosti pro spojitou kariéru a starším zaměstnancům poskytuje příležitosti a ukazuje smysl pokračování v práci.

Nejcharakterističtější současným rysem demografického vývoje Evropy i ČR je totiž stárnutí populace. Počet osob ve věku vrcholné ekonomické aktivity (20–49 let) se začal snižovat a tento „výpadek“ je už teď nutno nahrazovat osobami ve věku 50–64 let. K tomu ale budou muset být vytvořeny adekvátní podmínky a to na všech úrovních systému. Age management je tak aktuální výzvou nejen ekonomickou, ale především sociální, jakožto podpora komplexního přístupu k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti.

Jaké výhody má uplatňování age managementu pro zaměstnavatele a jak byste všeobecně zhodnotila přístup firem k age managementu v České republice?

Koncept age managementu zahrnuje zejména oblast podpory pracovní schopnosti, která nabývá na důležitosti zejména s prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu. Cílená opatření podporující zdraví a profesní rozvoj zaměstnanců jsou pro firmu výhodnější než propouštění nebo předčasné odchody do důchodu. V současné době zaměstnavatelé nemají příliš informací o užitečnosti koncepční práce se svými pracovníky, protože se specifiky jednotlivých (například věkových) skupin nezabývají. Nevidí totiž možnou souvislost mezi prosperitou firmy a systematickou prací s určitými skupinami zaměstnanců. Avšak zahraniční zkušenosti i zkušenosti některých velkých českých firem ukazují, že právě tato opatření mohou být cestou, jak zvýšit pracovní schopnost svých zaměstnanců a tím i prosperitu a konkurenceschopnost firmy.

Jaké činnosti se konkrétně věnuje organizace Age Management z. s.?

K hlavní činnosti naší organizace patří zejména osvěta a šíření konceptu age managementu. Osvětou a informační kampaní bojujeme proti věkovým stereotypům a věkové diskriminaci ve společnosti, a to především v rámci pracovního trhu a ve vztahu k pracovišti. V současné době máme

asi 40 členů z řad odborníků a expertů profesně působících zejména v oblasti rozvoje lidských zdrojů, což odpovídá hlavnímu zaměření konceptu age managementu. Mezi našimi členy jsou sociologové, andragogové, demografové, pedagogové, psychologové či pracovní a posudkoví lékaři. Aktivně působí zejména na českých vysokých školách a jsou též zapojeni do činností několika expertních pracovních skupin, které se podílejí na sestavování koncepčních a strategických dokumentů na národní i na regionální rovní. Dalo by se tedy říci, že naše osvětové snahy a informační a propagační kampaň na podporu šíření konceptu age managementu se uskutečňují ve třech paralelních liniích.

Na národní úrovni jsme se například aktivně zapojili do přípravy Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 – 2017, což je významný národní dokument MPSV řešící oblast stárnutí v naší republice. Aktivně také působíme v rámci Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, zejména v rámci pracovní skupiny pro vzdělávání starších dospělých.

Další úroveň, na které působíme, je úroveň organizační. Naší snahou je zde představit zaměstnavatelům a organizacím komplexní přístup k age managementu, v rámci kterého jsme schopni nastavit systém zavádění age managementu do organizací, provést age managementový audit, identifikovat oblasti, ve kterých je třeba firmy v této oblasti podpořit a nastavit vhodná intervenční i podpurná opatření k tomu, aby aktivně a dlouhodobě podporovaly age management, věkovou diverzitu a všestrannou podporu pracovní schopnosti svých zaměstnanců. Nabízíme vzdělávací aktivity a programy pro management i zaměstnance a formou poradenství a konzultací informujeme organizace a firmy, aby si uvědomily současnou situaci na trhu práce a pochopily, že je třeba o zaměstnance pečovat, a to v celém průběhu jejich pracovního života.



Třetí úroveň, na které se snažíme age management rozvíjet, je úroveň individuální, která je zaměřena na jednotlivce. Rádi bychom prosadili koncept age managementu a měření pracovní schopnosti, která úzce souvisí se zaměstnatelností jedince a s jeho úspěšným zapojením a setrváním na trhu práce po celý pracovní život.

Ve spolupráci se zaměstnavateli se snažíme v rámci měření pracovní schopnosti objektivně zhodnotit současný stav a pracovní potenciál jednotlivců a zároveň navrhnout účinná opatření k udržení a posílení jejich pracovní schopnosti.

Jaké zajímavé projekty se Vám podařilo v poslední době zrealizovat?

Je důležité říci, že zavádění konceptu age managementu je v České republice stále na samém počátku. Prostřednictvím Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR se naši členové jako klíčoví členové realizačního a expertního týmu podíleli na dvou stěžejních mezinárodních projektech, které tento koncept přinesly do České republiky. Jedná se o mezinárodní projekt v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) „Strategie Age Managementu v České republice“ (2010–2012), díky němuž byly přeneseny hlavní nástroje a metodika od autorů tohoto konceptu z Finska do České republiky. Tento projekt byl v roce 2012 oceněn Národní cenou kvality za podporu Age managementu v ČR. V rámci navazujícího mezinárodního projektu „Implementace Age Managementu v ČR“ (2013–2015) pak byly vytvořeny nástroje k řešení problematiky cílové skupiny ve věku 50 plus na trhu práce formou implementace zkušeností od naší partnerské organizace z Nizozemí. Naše společnost rovněž realizovala projekt OP LZZ pro cílovou skupinu osob nad 50 let „Aktivní přístup, věk nerozhoduje.“

V rámci projektu „Podpora sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj a kvalitu služeb sociálních partnerů v regionálních strukturách odvětvových svazech ČMKOS a SP ČR“ byla vydána Svazem průmyslu a dopravy ČR příručka „Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky“, jejíž autorkou je předsedkyně naší organizace Mgr. Ilona Štorová.

Spolupracujete tedy s firmami i s organizacemi veřejné správy?

Ano, v rámci výše zmiňovaných projektů probíhala spolupráce jak s firmami, tak s organizacemi veřejné a státní správy (Policejní prezidium ČR, Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Brně). Do aktivit v oblasti age managementu se také výrazně zapojuje Krajský úřad Jihomoravského kraje, který již v rámci připravované Strategie rozvoje lidských zdrojů pro další období právě tuto oblast zahrnul do svých podporovaných aktivit. V současné době máme také dva vzdělávací programy průběžného vzdělávání pro vedoucí a řadové úředníky na téma age management akreditované Ministerstvem vnitra ČR. Jsme tak připraveni šířit koncept age managementu také v rámci organizací veřejné a státní správy.

Jaké máte plány a cíle do budoucna?

Mimo cíle, které má naše organizace obecně, se stále více zajímáme o oblast mezinárodní spolupráce. Snažíme se získávat informace, zkušenosti a podněty od organizací, jež se age managementem zabývají v jiných zemích světa a jsou s aplikací tohoto konceptu mnohem dále než Česká republi-

ka. Zároveň se také snažíme předávat zkušenosti, které jsme již získali, dalším zemím, ve kterých je koncept age managementu ještě v podstatě úplně neznámý, byť se potýkají s podobnými socioekonomickými problémy jako naše společnost.

V současné době tak spolupracujeme zejména v rámci partnerské spolupráce zemí visehradské čtyřky. Pod záštitou Mezinárodního Visehradského Fondu budeme realizovat v tomto roce projekt Platforma pro Age Management (Platform for Age Management within V4 Countries), do kterého jsou zapojeny partnerské organizace z Polska, Maďarska a Slovenska. Součástí projektových aktivit bude vytvoření platformy pro šíření konceptu age managementu, tvorba výzkumných studií, jež budou analyzovat současný stav šíření a implementace age managementu v zemích V4. V rámci spolupráce budou realizovány společné aktivity, na kterých zástupci všech partnerských zemí seznámí širokou veřejnost s výsledky dílčích výzkumných studií. Hlavním cílem projektu je vytvoření a rozšíření vzájemné spolupráce zemí V4 v oblasti age managementu.

Co byste doporučila organizaci, která má zájem začít s aplikací age managementu v praxi?

Některé firmy si již začaly uvědomovat význam opatření, jež podporují potenciál a rozvoj zaměstnanců. Aplikují tak dílčí programy, zaměřené například na zdraví nebo vzdělávání. Tato opatření jsou jistě prospěšná, dokud však zůstávají stále jen dílčí bez komplexnosti a systematickosti, nepřinášejí firmě dlouhodobé a očekávané výsledky. Pouze vnímání pracovní schopnosti každého pracovníka jako výsledek vzájemného vztahu mezi ním a jeho pracovní činností, tedy jako multidimenzionální koncept, může umožnit aplikaci opatření na komplexní rovině. Poradila bych tak každému, kdo o zavádění nějakých opatření v rámci organizace uvažuje, aby naši organizaci kontaktoval, případně prostudoval publikace, které se problematice age managementu věnují (např. uveřejněné na webu realizátora mezinárodních projektů AIVD ČR). V současné době jsme připraveni díky svým znalostem a zkušenostem zabezpečit komplexní přístup k implementaci age managementu do organizací či firem, čímž je možno zaručit udržitelnost a dlouhodobou efektivitu zavedených opatření včetně udržitelné zaměstnatelnosti starších pracovníků.



PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE

Krajský úřad Jihomoravského kraje

Medailonek o organizaci

Krajský úřad je jedním z orgánů Jihomoravského kraje, který zajišťuje řadu činností v oblasti jeho samosprávy – už 15 let připravuje podklady pro jednání zastupitelstva a rady kraje, zpracovává strategie a koncepce pro všestranný rozvoj kraje a potřeby jeho občanů, vykonává zřizovatelské funkce vůči krajským organizacím, poskytuje granty a dotace a podle zákona vykonává také státní správu v nejrůznějších oblastech.



CSR na krajském úřadě

Více pozornosti jsme CSR začali věnovat v roce 2012, kdy jsme si v rámci vytváření strategie úřadu vytkli za cíl zavést principy CSR do řízení organizace. Měli jsme dlouholetou zkušenost s jinými nástroji kvality – CAF, benchmarking, Místní agenda 21, v té době také nově s procesním a strategickým řízením. Všechny nás něčím obohatily a přiměly o věcech uvažovat v souvislostech, které jsme si předtím neuvědomovali. CSR spojuje všechno, na čem nám záleží a především je srozumitelný všem zaměstnancům a veřejnosti bez ohledu na jejich znalosti z oblasti řízení kvality.

Díky CSR máme větší přehled o tom, co se kde děje a co všechno děláme tzv. navíc. Zlepšuje se vzájemná informovanost a pracovní atmosféra. Můžeme tak lépe spojit síly a zbytečně si v rámci jednotlivých odborů nekonkurovat. Management teď dává více najevo, že vlastní iniciativa zaměstnanců je vítaná a nalezne svou podporu. Krajský úřad tvoří přes 650 zaměstnanců. Důležité pro nás je, aby se cítili dobře a vnímali, že jim zaměstnavatel dává možnost seberealizace a naplnění hodnot, které jsou pro ně podstatné.

Snažíme se, abychom nekázali vodu a nepili víno, ale to, co považujeme za smysluplné pro rozvoj kraje, sami na úřadě také žili. Snižujeme energetickou náročnost budov. Instalovali jsme solární kolektory pro ohřev vody. Třídíme bezmála vše, co se dá. Nakupujeme ekologické a fair-trade produkty. Víme také něco o tom, že včelařit se dá všude, a to i na střeše úřadu v centru Brna. Zelenou u nás mají akce, které vychovávají k tomu myslet na potřebné. Před pár dny jsme spolu s krajskými organizacemi vybrali přes tunu a půl trvanlivých potravin, které putovaly do Potravinové banky. Sbíráme knihy pro dětské domovy, azylové domy ale také pro české menšiny v Chorvatsku. V rámci charitativního prodeje vlastnoručních výrobků zaměstnanců jsme vybrali 41 tisíc korun pro zvířecí útulek a výcvik vodících psů. Učíme se jak poskytnout první pomoc. Na úřadě jsme zřídili Family point, který poskytuje zázemí maminkám v centru města, když potřebují v klidu pobýt s dítětem.

Každoročně v listopadu pořádáme konferenci o CSR. V roce 2015 na ní hejtman poprvé vyznamenal organizace, které

CSR ve své praxi s úspěchem uplatňují a udělil jim Cenu hejtmána Jihomoravského kraje za CSR. První setkání členů Platformy ZS CSR navíc vyústilo ve spolupráci s Byznysem pro společnost, s kterým připravujeme diskuzní fórum k CSR pro organizace, které se chtějí v CSR zorientovat a zjistit, co dál (14. duben 2016, Brno).

Za aktivity a přístup k CSR jsme v roce 2014 obdrželi Razítko dobré praxe od Národní sítě Zdravých měst ČR a Národní cenu ČR za společenskou odpovědnost, kterých si vážíme. Bereme je jako výsledek skutečné týmové práce mezi managementem a zaměstnanci, ale současně víme, že jsme teprve na začátku našich předsevzetí.

V budoucnu bychom se chtěli co nejvíce přiblížit stavu, kdy budeme vnímáni jako úřad, který jde s dobou, má svěžího moderního ducha a hledá způsoby, jak věci uskutečnit smysluplně a s maximálním přínosem pro své okolí. V roce 2016 bychom rádi zrealizovali více nákupů, které budou společensky odpovědné, rozšířili firemní mateřskou školku a pokračovali v energetickém managementu.

Ing. Helena Kmentová
manažerka kvality



Fotografie: zaměstnanci úřadu se seznamují s významem vodícího psa v životě nevidomého člověka

NENECHTE SI UJÍT...

GLOBAL COMPACT 2030

Globální summit na téma CSR a udržitelné podnikání

Rok od oficiálního založení Národní sítě Global Compact Česká republika získala tu čest v Praze hostit globální summit na téma CSR a udržitelné podnikání GLOBAL COMPACT 2030 – Looking into the future of Corporate Sustainability s podtitulem “Nesmíme ztrácet čas”.

Akce se koná **4. května 2016** v Národní galerii v Praze.

Bližší informace k programu a registraci naleznete **zde**.



YELLOW RIBBON RUN

Běh, který pomáhá bořit předsudky

Ředitelé top firem, příslušníci vězeňské služby a bývalí vězni poběží společně štafety s cílem upozornit na problém se zaměstnáváním bývalých vězňů. Běh organizuje Business Leaders Forum ve spolupráci s dalšími partnery.

Akce se koná **8. května 2016** v rámci Volkswagen Maratonu Praha.

Více informací o akci **zde**.