



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

**Péče o zdraví zaměstnanců  
15. 10. 2015**

**Poslanecká sněmovna**



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ](http://WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ)

# Byznys pro společnost

Jsme národním partnerem CSR Europe, největší evropské organizace zaměřené na sdílení CSR problematiky napříč svými členskými organizacemi a podporující vytváření CSR hodnot v oblasti byznysu a veřejné správy pro sladění trvalé udržitelnosti a konkurenceschopnosti v moderní Evropě



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ](http://WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ)

Vytváříme prostor pro spolupráci firem a sdílení zkušeností.

Každý rok

80 firem

Konference  
a  
vzdělávání

7000  
zaměstnanc  
ů

Projekty



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[WWW.BYZNYSPOSPOLECNOST.CZ](http://WWW.BYZNYSPOSPOLECNOST.CZ)

Zavádíme profesionální  
nástroje pro udržitelné  
podnikání  
v jednotlivých oblastech CSR



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ](http://WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ)



## ◆ MANIFEST ENTERPRISE 2020 ◆

# BUDOUCNOST PRO EVROPU, JAKOU POTŘEBUJEME



◆ Podniky a státní správa spoluvytvářejí inkluzivní a udržitelnou společnost tím, že proměňují slova v činy. ◆

Apelujeme na všechny firmy a vlády, aby přijaly tuto výzvu za svou.

## PROMĚŇUJEME SVÁ SLOVA V ČINY

Abychom dosáhli evropské i globální transformace směrem k inkluzivnější a udržitelnější společnosti, budeme přinášet výzvy, inspirovat, podporovat a podněcovat své členy, aby byli vůdčí silou změn a přičinili se o následující:

- Zaměstnanost a inkluze** se stanou prioritou správních rad, managementu a hodnotových řetězců. Jak? Posilováním strukturálních partnerství mezi soukromou a veřejnou sférou v oblasti vzdělávání, inovací na pracovišti a podpory podnikání. Zároveň podpoříme zaměstnanost a podnikání prostřednictvím formálního i neformálního vzdělávání v neklíčových i tvrdých dovednostech. Tím přispějeme k tomu, že se Evropa stane nejlepším místem pro práci.
- Podnikáme členské firmy k tomu, aby se staly inspirativními partnery v komunitách, městech a regionech, kde budou rozvíjet a zavádět udržitelné výrobní metody, spotřebu a způsob života. Jak? Prostřednictvím produktových inovací, služeb a modelů podnikání, soustavného angažmá na lokální úrovni a spolupráce s místní samosprávou a zástupci komunity. Přístup založený na oběhovém hospodářství omezuje terpení přírodních zdrojů a dopady na životní prostředí, přičemž vytváří pracovní příležitosti a posiluje ekonomiku.
- Transparentnost a řádky k lidským právům se stane nedílnou součástí podnikání. Jak? Prostřednictvím tlaku na odpovědný reporting, zapojení všech zainteresovaných a komplexnímu uvažování (integrated thinking) ve správních radách, změnám v systémech řízení a integrovanému řízení hodnotového řetězce.

### Business

Apelujeme na všechny podniky, malé, střední i velké, aby k tomuto hnutí přispěly a přičinily se o změnu prostřednictvím:

- Přijetí transparentnosti a úcty k lidským právům obyčejnými standardní firmami.
- Urychleného zavádění nových technologií a dovedností, které podpoří inkluzivní a udržitelné podnikatelské modely a zapojí veřejné partnery do agendy zemí a regionů, v nichž působí.
- Snahy o co nejmenší ekologickou stopu, optimální zaměstnanost a co nejvyšší přínos pro společnost ve středně i dlouhodobém podnikatelském horizontu.
- Vedení a zapojení do platformy pro spolupráci se všemi zainteresovanými, s cílem podpořit společenskou a ekonomickou změnu.

### Státní správa

Apelujeme na vlády na evropské, národní i regionální úrovni, aby tyto ambice zaktualizovaly prostřednictvím promyšlené politiky a opatření, která podpoří progresivní firmy, jež jsou připraveny převzít odpovědnost. Za klíčové považujeme tyto tři priority:

- Zakotvit strukturální spolupráci mezi podniky a formálním i neformálním vzděláváním prostřednictvím vysoko nastavených cílů a klíčových ukazatelů výkonnosti.
- Podpořit inovace a konkurenceschopnost s cílem vytvořit z Evropy světové centrum udržitelných společností prostřednictvím:
  - Podpory vznikání a působení platform pro spolupráci
  - Vlastního příkladu v podobě zakotvení ekologických, sociálních a správních hledisek do vytváření strategií
  - Vytváření pobídek s cílem podpořit zavádění oběhových modelů podnikání
- Strategického rámce, který upřednostňuje středně a dlouhodobé přístupy před krátkodobými akcemi, a touto oblastí pracovních sil a průmyslových i finančních trhů. Příkladem jsou opatření jako „flexibilita“, fiskální politika, která podporuje udržitelný růst, a průmyslová politika, jež stimuluje transformaci a oběhovou ekonomiku.



## Charta Diverzity

Věříme, že klíčem k dlouhodobému úspěchu našeho podnikání jsou a budou schopnosti a kompetence našich zaměstnanců a zaměstnankyň: co nejpestřejší, tvrdí a inovativní. Schopnost vnímat a respektovat rozmanitost nám v éře postupující globalizace, sociálních a demografických změn pomáhá vytvářet trvalý vztah k našim zákazníkům a obchodním partnerům. Veřejně se proto hlásíme k principům evropské Charty Diverzity, která tematicky rozšiřuje a navazuje na Memorandum diverzity 2013+, zaměřené na genderovou diverzitu.

Diverzitu vnímáme jako princip, který umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout jejich osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování principu diverzity znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. Jsme si vědomi toho, že tento přístup znamená příležitost pro inovace. Podpisem evropské Charty Diverzity se zavazujeme vytvářet pracovní prostředí, které je otevřené každému nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci. Chceme tímto krokem dále podpořit atmosféru vzájemné důvěry a respektu, která bude mít pozitivní vliv na rozvoj společnosti nejen v České republice.

**V souladu s evropskou Chartou Diverzity se hlásíme k tomu, že budeme:**

1

Rozvíjet firemní kulturu, která stojí na vzájemném respektu a ocenění talentu jednotlivce. Nositelem myšlenky podpory diverzity je vedení společnosti. Hodláme vytvářet takové podmínky, aby všichni zaměstnanci tyto hodnoty respektovali a řídili se jimi. Strategie a procesy ve firmě budeme nadále vytvářet s ohledem na principy diverzity, kterou vnímáme jako zdroj inovací a strategického rozvoje.

2

Podporovat a zavádět opatření, která umožní všem zaměstnaným plně využívat talent a schopnosti a která budou zároveň respektovat kvalitu jejich osobního života. Vnímáme rozdílnost každého jednotlivce a usilujeme o sladění jeho potenciálu a nastavených standardů výkonnosti.

3

Zavádět pravidla řízení lidských zdrojů, která podpoří diverzitu s důrazem na férový nábor a výběr zaměstnanců, přístup ke vzdělávání, kariérní růst, hodnocení a odměňování, osobní a rodinnou situaci.

4

Aktivně propagovat principy evropské Charty Diverzity v naší interní a externí komunikaci. Budeme pravidelně veřejnosti prezentovat naše závazky, kroky a úspěchy a informovat o nich naše zaměstnance.

## Zakládající signatáři

Národní koordinátor  
evropské  
Charty Diverzity



Pod záštitou



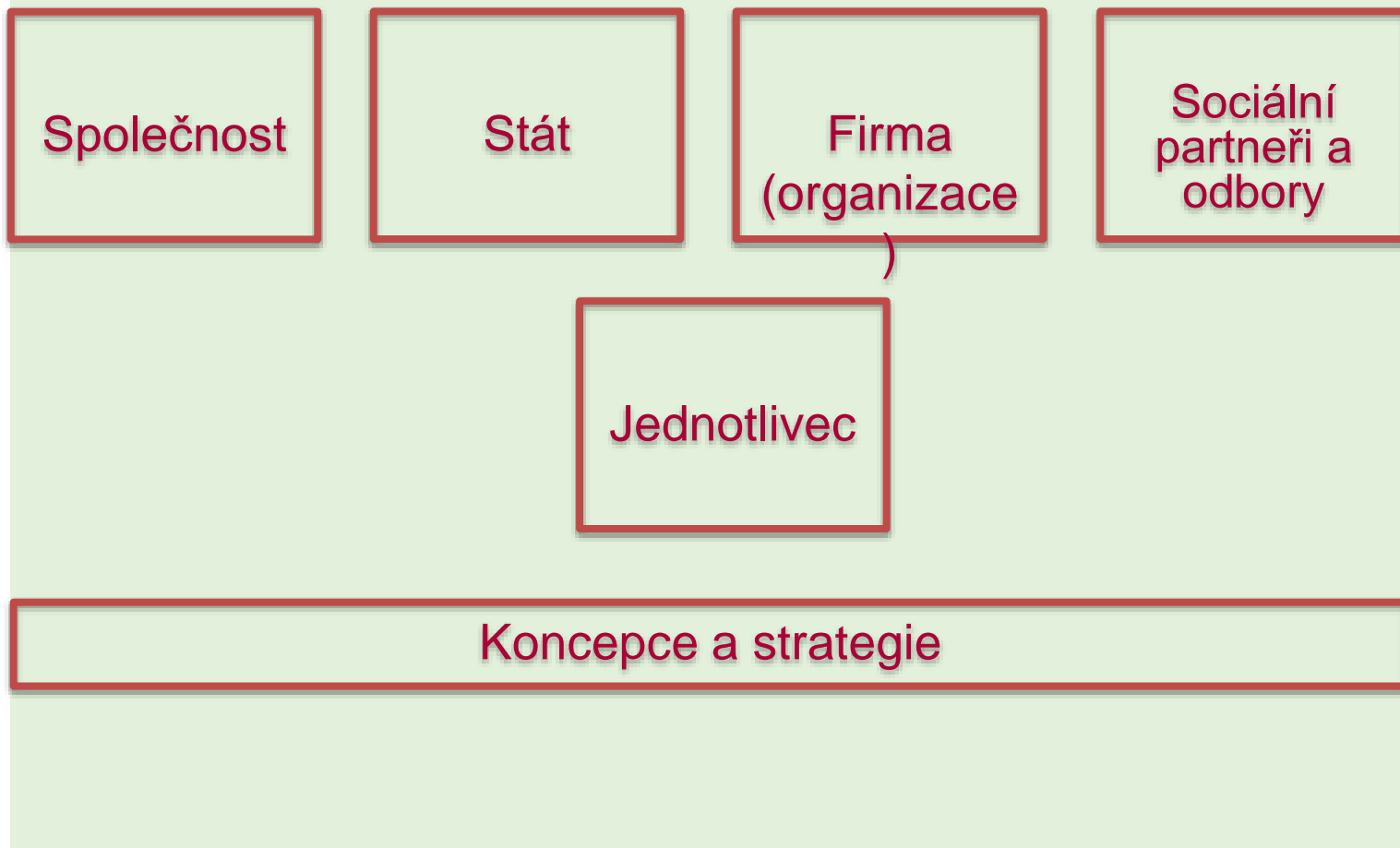
ALLEN & OVERY



# **AGE MANAGEMENT V ORGANIZACÍCH A JEHO VAZBA NA ZDRAVÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ**



# Age management v České republice





# Nástroje age managementu

Nábor a  
výběr

Vzdělávání  
a rozvoj

Pracovní  
prostředí

Pracovní  
podmínky

Zdraví  
jednotlivce

Změna  
kariéry

Sladování  
osobního a  
pracovního  
života

Životní role  
a etapy

Měření a vyhodnocování

Pokračování nebo změna



## Zdraví – životní stadia - diverzita



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ](http://WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ)

# LEA (Lifelong employability assessment)



Měření interních  
HR procesů a  
postupů s ohledem  
na věk a celkovou  
diverzitu

Srovnání  
(benchmark  
) a sdílení

Příklady  
dobré praxe  
a inspirace

Rozvoj

Jak posílit vztah a spolupráci mezi jednotlivými partnery

Jak podpořit dlouhodobou zaměstnatelnost



# LEA oblasti a indikátory

## **(1) Strategické plánování pracovní síly**

1. Složení pracovní síly
2. Před-nábor
3. Výběr a nábor (diverzita)

## **(2) Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu**

4. Vzdělávání
5. Přenos dovedností/kompetencí
6. Rozvoj dovedností pro interní mobilitu
7. Rozvoj dovedností/kompetencí
8. Plánování kariéry (senior)
9. Profesní dráha
10. Mzdy a odměňování
11. Podpora při odchodu do důchodu

## **(3) Pracovní podmínky**

12. Fyzické zdraví
13. Duševní zdraví
14. Pracovní prostředí
15. Systém benefitů

## **(4) Flexibilita / Mobilita**

16. Funkční flexibilita
17. Vytváření vztahů (sítě) a její udržování
18. Dobrovolnictví v průběhu zaměstnání
19. Dobrovolnictví po ukončení zaměstnání
20. Podnikání





## První výsledky měření LEA v ČR 2015

- Ve většině firem nejsou postupy Age Managementu součástí formální HR strategie
- Firmy obvykle reagují na individuální potřeby zaměstnanců.
- Nejlepší výsledky dosahují firmy v oblasti procesů vzdělávání, kde se ukazuje, že firmy zaměstnance nediskriminují a poskytují vzdělávání všem zaměstnancům bez ohledu na věk.
- Velké firmy mají nastavené klíčové ukazatele výkonnosti (KPIs), které by monitorují účinnost zavedených postupů v oblasti Age Managementu. Střední a malé vyhodnocují spíše neformálně.



V čtyřech základních oblastech měření byly zjištěné podobné výsledky, jako na úrovni EU.

### **V oblasti strategického plánování pracovní síly (lidských zdrojů)**

- Plánování pracovní síly (lidských zdrojů) je součástí firemní strategie a odehrává se s prognózou na jeden až tři roky, v některých dochází k přehodnocování čtvrtletně.
- Talent management a spolupráce se školami je součástí HR strategie jenom v několika firmách.
- Firmy, i když to není součástí HR strategie, nabízí studentům, učňům nebo čerstvým absolventům možnosti stáže a/nebo praxe.



## Oblast řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců



- Vzdělávání je dostupné všem zaměstnancům bez ohledu na věk a ve většině společností je součástí HR strategie.
- Podpora smíšených pracovních skupin a reverzní mentoring jsou součástí strategie jenom ve větších společnostech, v menší organizacích existují neformální pravidla.
- Zaměstnanci (zejména nižší pozice) jeví v poslední době menší zájem o další vzdělávání.
- Rozhovor o přehodnocení kariéry je obvykle součástí pravidelného hodnocení zaměstnance nebo je prováděn v případě potřeby přímým nadřízeným.



# Pracovní prostředí a podmínky

- Firmy dodržují platnou legislativu.
- Ochrana zdraví je součástí HR strategie.
- Kromě povinných školení ze zákona, obvykle firmy poskytují stejné služby všem věkovým kategoriím. Některé firmy poskytují zaměstnancům služby prostřednictvím systému benefitů (cafeterie).
- Formálně ani jedna společnost nezohledňuje při přípravě programů na ochranu zdraví přístup z hlediska životních stadií.
- Úprava a přizpůsobení pracovního prostředí je dle platné legislativy, firmy reagují často individuálně na potřeby jednotlivců (pozic).
- Podpora zdraví (fyzického i mentálního) je součástí firemní kultury ve většině organizací.





## Flexibilita a mobilita



- Jen některé firmy využívají možnosti přechod zaměstnanců na jiné pozice v rámci společnosti, obvykle jde o iniciativu firmy.
- Dobrovolnictví je součástí interní strategie jenom v několika společnostech.
- Firmy udržují kontakt s bývalými zaměstnanci, menší spíše neformálně, ve větších společnostech jde o součást firemní strategie.
- Firmy v případě potřeby osloví starší zaměstnance k další spolupráci.



## Zdravé pracovní prostředí s ohledem na age management

Spolupráce  
všech  
partnerů

Podpora  
vedení a  
součást  
strategie

Přizpůsobení  
nastavených  
procesů a  
postupů

Informování a  
vzdělávání

Životní role a  
etapy

Dostupnost

Prevence

Dlouhodobá zaměstnatelnost, produktivita, ekonomický růst a prosperita





Dlouhodobá zaměstnatelnost

Produktivita

Ekonomický růst

Prosperita



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[WWW.BYZNYSPOSPOLECNOST.CZ](http://WWW.BYZNYSPOSPOLECNOST.CZ)



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

[www.byznysprospolecnost.cz](http://www.byznysprospolecnost.cz)

[www.diverzita.cz](http://www.diverzita.cz)

Miriam Zábrženská

[zabrzenska@byznysprospolecnost.cz](mailto:zabrzenska@byznysprospolecnost.cz)



**BYZNYS  
PRO SPOLEČNOST**  
BUSINESS FOR SOCIETY

WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ