

Centrum andragogiky, s. r. o.

předkládá

zprávu o pokroku

(Communication on Progress)

dle 10 základních principů

UN Global Compact

za rok 2016



centrum[®]
andragogiky

Obsah:**Prohlášení o trvalé podpoře výkonného ředitele**

1. Předmluva o Centru andragogiky, jejích dalších společnostech a postoji v rámci CSR	4 - 5
2. Určení oblasti působnosti, strategie a cílů CSR v organizaci	5
3. Lidská práva	5 - 8
3.1. Naši zaměstnanci	5 - 6
3.1.1. Pracovní práva	6
3.2. Human Resources, školení a semináře pro naše klienty	6 - 7
3.3. Nová personální agentura Centrum práce, s. r. o.	7
3.4. Pomáháme lidem po úrazu vrátit se do běžného života	7 - 8
4. Životní prostředí	8 - 9
4.1. Fotografie nízkoenergetické budovy školicího střediska	9
5. Protikorupční opatření	9 - 10
6. Vzděláváme i širokou veřejnost	11
7. Závěr – jakého jsme dosáhli pokroku	11 - 13

Příloha:

Etický kodex

Finanční zpráva za ŠV a CA

Prohlášení o trvalé podpoře výkonného ředitele

„Je mi potěšením potvrdit, že společnost Centrum andragogiky, s. r. o. se opět hlásí k podpoře deseti základních principů organizace United Nations Global Compact v oblastech lidských práv, pracovních podmínek, životního prostředí a protikorupčních opatření. V naší první Zprávě o pokroku (COP) popisujeme aktivity, kterými jsme integrovali principy Global Compact do firemní strategie, kultury a každodenních operací.“

S úctou



PhDr. Marie Jírů
majitelka společnosti

1. Předmluva o Centru andragogiky, jejích dalších společnostech a postoji v rámci CSR

Společnost Centrum andragogiky, s.r.o. je nejen vzdělávací a poradenská společnost zabývající se firemním vzděláváním, ale institucí, která pomáhá budovat novou generaci úspěšných a odpovědných společností.

Díky dlouhodobým zkušenostem, uvědomění si společenské potřeby a pocitu odpovědnosti vůči veřejnosti vznikla nezisková organizace Šance na vzdělání (2009), která nejen posílila firemní kulturu společnosti Centrum andragogiky, ale i citelně pokryla dosavadní mezeru v poskytování péče o osoby po úrazu nebo vážných onemocněních. Posláním bylo a je podpořit díky poradenským, konzultačním a vzdělávacím programům sociálně a zdravotně znevýhodněné osoby k sociálnímu a pracovnímu začlenění a tím i k osobní spokojenosti.

Tedy již od samého založení společnosti Centrum andragogiky, s. r. o., majitelka, PhDr. Marie Jířů, dodržovala základní principy odpovědného a udržitelného podnikání. Při růstu firmy došlo k vytvoření nových pracovních míst a tím i narostla potřeba sjednotit chápání společenské odpovědnosti a udržitelnosti. Předávání získaných zkušeností a informací mezi spolupracovníky je pro majitelku samozřejmostí. Ti jsou pravidelně seznamováni s novými normami, zákony, jako např. v oblasti podnikání, obchodu a služeb. Předává je formou osobních konzultací, pohovorů, pokynů a směrnic, které jako společnost pravidelně aktualizujeme, dohlížíme na jejich plnění a provádíme pravidelný controlling a vyhodnocení, které prezentujeme jako vedení, každý měsíc na interní poradě všech zaměstnanců.

Našími hlavními cíli politiky odpovědného a udržitelného přístupu naší společnosti jsou:

- zlepšit fungování a ekonomické výsledky firmy,
- zlepšit image firmy a reputaci u obchodních partnerů, zákazníků, zaměstnanců i veřejnosti,
- podpořit všestranný rozvoj regionu v oblasti podnikatelského okolí,
- nabídnout kvalitní pracovní místa i lidem, kteří mají stíženou pozici na trhu práce (50+, studenti, matky na mateřské dovolené, osoby se zdravotním postižením),
- získat odpovědné a loajální zaměstnance s vnitřní motivací v souladu s hodnotami firmy,
- podpořit odpovědné chování zákazníků,
- podpořit rozvoj komunitního života a vést osvětu u veřejnosti, k čemu komunitní centra přispívají a zbouřat tak předsudky.

Hlavním posláním Centra andragogiky je poskytovat svým zákazníkům kvalitní služby v následujících oblastech: analýza potřeb vzdělávání a tvorba strukturovaného programu vzdělávání všech pracovníků zákaznické firmy realizace potřeb vzdělávání, především v oblasti problematiky řízení firmy na principech procesního pojetí (dle požadavků mezinárodních norem ISO řady 9001:2015 a analogických, včetně zákaznických modifikací a modifikací pro státní a veřejnou správu a neziskový sektor), poskytování souvisejících konzultačních a poradenských služeb. K naplnění svého poslání jsme se jako vedení rozhodli aplikovat model řízení své společnosti na procesním principu a na principu neustálého zlepšování veškerých svých procesů v souladu s požadavky mezinárodní normy ISO 9001. Při naplňování svého poslání se nesoustředí pouze na požadavky zákazníků, nýbrž plně respektuje i požadavky dalších zainteresovaných stran, především požadavky svých spolupracovníků, externích dodavatelů, zákonů a souvisejících předpisů. Směrem ke svým spolupracovníkům klademe důraz především na naplnění požadované kvalifikace a kompetence, což je ze strany vedení podporováno i odpovídajícím motivačním programem všech spolupracovníků.

Směrem ke svým externím dodavatelům (především lektorům a konzultantům) klade vedení důraz na oboustranně a dlouhodobě výhodné smluvní vztahy. Stejně jako u svých spolupracovníků i u svých dodavatelů klade vedení důraz především na vysokou kvalitu dodávaných služeb. Při veškerých svých

aktivitách monitoruje vedení měnící se požadavky zainteresovaných stran a v duchu principu neustálého zlepšování na tyto změny reaguje s cílem dosažení kvalitního naplnění těchto požadavků. Proto je i politika Centra andragogiky pravidelně aktualizována a rozpracovávána do jednotlivých měřitelných cílů, jejichž plnění je vedením CA neustále sledováno a řízeno.

Vrcholový management a majitelka společnosti přijali CSR jako svou myšlenku a na základě toho byla vydána vnitropodniková směrnice: Společenská odpovědnost.

2. Určení oblasti působnosti, strategie a cílů CSR v organizaci

Centrum andragogiky přistupuje systematicky ke společenské odpovědnosti a průběžně všechny činnosti v této oblasti plánuje, monitoruje a provádí potřebné korekce či změny. Všechny oblasti CSR jsou integrovány do strategického plánování společnosti i každodenního rozhodování. Působnost CSR je vymezena v rámci Politiky Centra andragogiky a strategických cílů.

Určení oblasti působnosti a strategie CSR v rámci Centra andragogiky:

- Podpora okolní komunity zřízením obecně prospěšné společnosti Šance na vzdělání
- AGE management
- Sladování rodiny a práce
- Péče o zákazníky, osvěta a popularizace problematiky CSR
- Etické chování a dodržování morálních zásad
- Pracovní prostředí
- Snižování dopadu na životní prostředí
- Protikorupční politika

Strategie budování a rozvoje CSR v rámci Centra andragogiky je ve všech oblastech koncipována v souladu s obecně platnými pilíři v přístupech ke společenské odpovědnosti, které vymezují hlavní oblasti zájmu: ekonomickou, environmentální a sociální. Společnost Centrum andragogiky své etické cítění i morální závazky vůči sobě, svému okolí a hlavně svým klientům a partnerům definuje právě v „Etickém kodexu“. Ustanovení, v Kodexu deklarovaná, jsou nejen prohlášením každého jedince spolupracujícího v rámci organizace, ale zároveň nedílnou součástí firemní kultury společnosti Centrum andragogiky jako jednotného celku.

3. Lidská práva

Centrum andragogiky, s. r. o. a její společnosti V Y L U Č U J Í, že by se jakýmkoli způsobem podílely na porušování lidských práv v jakémkoliv směru či rozsahu.

Zásadně odmítáme diskriminaci, dětskou práci a respektujeme mezinárodně uznávaná lidská práva vč. Listiny základních práv a svobod ČR.

3.1. Naši zaměstnanci

Všichni zaměstnanci společnosti Centra andragogiky, jsou velmi osobití lidé a profesionálové, kteří se sami zajímají o to, jak více poradit firmám – malým, středním i velkým, jak podnikat odpovědně v rámci udržitelného rozvoje a lidských zdrojů. V tomto směru musíme jako nositelé myšlenky odpovědnosti uznat, že naši zaměstnanci jsou v tomto směru velmi citliví. Vztahy na pracovišti jsou na vysoce profesionální úrovni s lidským pochopením a velkou motivací se dále vzdělávat a růst. Velké nadšení pro správné, resp. odpovědné podnikání, je pro nás hnacím motorem.

Každý náš zaměstnanec nebo spolupracovník, je seznámen se základními principy fungování společnosti a s etickým kodexem, který upravuje nejen vztahy na pracovišti ale také vztahy ke klientům, dodavatelům atd. Dodržování těchto zásad je prioritou, pro naše dobré jméno a dobré vztahy. Máme svůj vlastní etický kodex, který staví na těchto hodnotách: Serióznost / Profesionalita / Flexibilita / Vstřícnost / Otevřenost. Základem každé dobré společnosti je spokojený zaměstnanec.

Jak sledujeme výsledky a naplňování cílů? Výkonný a spolehlivý tým=výkonná firma=naplňování filosofie firmy= spokojený a informovaný zákazník, statistiky (sledování fluktuace, spokojenosti – v rámci individuálních pohovorů, zpětných vazeb-interní audit), pravidelné firemní porady. Aktivita: týmová setkání, pohovory s individuálním nastavením výkonu práce, zlepšování dovedností, rozšiřování kompetencí. Výsledky: otevřenost. Přínosy: loajální zaměstnanci, otevřenost vůči vedoucím. Pravidelně zajišťujeme pro své zaměstnance vzdělávací a rozvíjecí kurzy – související s danými pracovními pozicemi, tak s filozofií společnosti (př. školení CSR). Zaměstnanci, kteří se vracejí z RD/MD mají možnost: práce na dálku či z domova, zkrácené úvazky, pružná pracovní doba atd. Jak pomáháme rozvoji: pravidelně se pořádají týmové akce, shrnuje se posun a rozvoj firmy i zaměstnanců. Pravidelné pohovory s jednotlivými zaměstnanci, kde se nastolí cíle, které se po nějaké době vyhodnocují.

Pro naše zaměstnance se snažíme vytvořit co nejvíce příjemné pracovní prostředí, které s novou stavbou školicího střediska, jak věříme, je vytvořeno. Nové moderní prostory ve stavbě, která spojuje historii, tradici a modernu. Moderní vybavení i příroda, to vše můžeme svým zaměstnancům nabídnout. Navíc neustále budujeme, např. nyní menší předzahrádku s lavičkami i samostatné venkovní posezení, altán s grilem pro letní dny. Realizujeme mnoho akcí v rámci komunitního centra, na které mají naši zaměstnanci přístup a mohou se kdykoliv přihlásit i se svými rodinami. Další projekt, je náš vnitropodnikový časopis „CéÁčko“, který vychází každý měsíc a kde mohou sami zaměstnanci přispívat s tématy, která jsou aktuální, nebo prostě chtějí sdělit něco kolektivu a vedení. Jsou také vyhlašovány různé soutěže. Připraveny jsou také odborné vzdělávací akce, které mohou navštívit a obdržet osvědčení o absolvování. Nesmím zapomenout ani na pitný režim (voda, čaj, káva) – zdarma. Hlavním přínosy jsou jednoznačné, od přívětivého pracovního prostředí, přes smysluplnou náplň práce, po možnost se dále vzdělávat a růst. Z těchto přínosů plyne také vysoká motivovanost a touha podávat lepší a lepší výsledky každý den.

3.1.1. Pracovní práva

Pro naše zaměstnance se snažíme vytvořit co nejvíce příjemné pracovní prostředí, které s novou stavbou školicího střediska, jak věříme, je vytvořeno. Nové moderní prostory ve stavbě, která spojuje historii, tradici a modernu. Moderní vybavení i příroda, to vše můžeme svým zaměstnancům nabídnout. Navíc neustále budujeme, např. nyní menší předzahrádku s lavičkami i samostatné venkovní posezení, altán s grilem pro letní dny. Realizujeme mnoho akcí v rámci komunitního centra, na které mají naši zaměstnanci přístup a mohou se kdykoliv přihlásit i se svými rodinami. Další projekt, je náš vnitropodnikový časopis „CéÁčko“, který vychází každý měsíc a kde mohou sami zaměstnanci přispívat s tématy, která jsou aktuální, nebo prostě chtějí sdělit něco kolektivu a vedení. Jsou také vyhlašovány různé soutěže. Připraveny jsou také odborné vzdělávací akce, které mohou navštívit a obdržet osvědčení o absolvování. Nesmím zapomenout ani na pitný režim (voda, čaj, káva) – zdarma.

Hlavním přínosy jsou jednoznačné, od přívětivého pracovního prostředí, přes smysluplnou náplň práce, po možnost se dále vzdělávat a růst. Z těchto přínosů plyne také vysoká motivovanost a touha podávat lepší a lepší výsledky každý den.

3.2. Human Resources, školení a semináře pro naše klienty

S našimi klienty jde v podstatě o průběžnou práci v oblasti vzdělávání a poradenství, kde svým klientům poskytujeme komplexní služby. Společně s klienty vytváříme strategie, zefektivňujeme činnosti a hledáme společně nové cesty. Naši klienti jsou z různých oborů podnikání od zdravotnictví, státní sféry, průmyslu, zemědělství, hotelnictví, školství atd. ale všichni mají společný faktor: lidi.

Školíme v oblasti lidských zdrojů vše, od BOZP, až po motivaci zaměstnanců. Je to jeden z našich nástrojů, jak předávat v rámci CSR myšlenku odpovědnosti a lidských práv. Neustále sledujeme nové myšlenky a krůček po krůčku aplikujeme své znalosti do vzdělávacích procesů.

Jsme členy různých platform, které se věnují CSR a sledují i vývoj lidského faktoru, jako např. jsme zapojeni do platformy Business Leaders Forum, které sdružuje přední české společensky odpovědné

firmy, kde spolupracujeme s dalšími soukromými subjekty na stejné politice, zapojujeme se do různých projektů a pořádáme konference a semináře.

Společně s Koalicí pro transparentní podnikání a Asociace malých a středních podniků ČR, jsme uspořádali řadu seminářů na problematiku „Obchodní partner a zaměstnanec: kamarád nebo nepřítel?“, které se zaměřují nejen na vztahy dodavatelů a partnerů ale také na vztahy na pracovišti.

3.3. Personální agentura Centrum práce, s. r. o.



Protože jsme také zaměstnavatelé, vnímáme problematiku na trhu práce velmi citlivě, a proto jsme se rozhodli pro velký krok, a to v roce 2013, založit společnost, která podpoří zaměstnavatelnost uchazečů o zaměstnání.

Centrum práce je založená společnost, jejímž cílem je zajištění komplexních služeb v oblasti vyhledávání a nábory zaměstnanců do firem.

Zaměřuje se na kariérové poradenství, rekvalifikační kurzy a celoživotní vzdělávání s cílem zvýšit uplatnění jednotlivých uchazečů na trhu práce.

Naše cílová skupina je složena z osob se ztíženým pohybem na trhu práce, jako např. matky na mateřské dovolené, studenti a absolventi, lidé 50+, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením a další... Chceme, aby tyto osoby dostávaly kvalitní pracovní příležitosti, nezávisle na předsudcích o jejich výchozí pozici.

Český trh práce se potýká dlouhodobě s problémem, kdy firmy v rámci zefektivňování procesů přicházejí o kvalifikované pracovníky s dlouholetou praxí (50+), u nichž firma předpokládá, že jejich pracovní výkonnost klesá a nevyplatí se do nich dále investovat. Nebo také jen odborní pracovníci sami odchází do důchodu a své zkušenosti nemají komu předat. Z obou pohledů je nutno říci, že naše generace stárne a je třeba více uplatňovat a dbát na tzv. age management, který umožní naplno využít potenciál zaměstnance i skrze jeho věk. Další palčivý problém spatřujeme v přístupu ke studentům a absolventům, jejichž pohyb na trhu práce vyžaduje čas a přípravu.

Protože si veškerou tuto problematiku uvědomujeme, vedeme osvětu za celoživotní vzdělávání, které je částečným řešením stávající situace a uplatňovat veškeré nástroje pro zvýšení zaměstnanosti znevýhodněných a jiných skupin na trhu práce tak, aby byly lépe zaměstnavatelní, a to v rámci zákonů a mezinárodně uznávaných lidských práv.

Naše mateřská společnost Centrum andragogiky, s. r. o. dlouhodobě podporuje zaměstnávání těchto skupin osob i ve své společnosti a tento model se velmi osvědčil i proto jsme se rozhodli těmto skupinám podat pomocnou ruku v podobě nové společnosti Centrum práce, s. r. o.

3.4. Pomáháme lidem po úrazu vrátit se do běžného života



Šance na vzdělání je nestátní nezisková organizace, jejímž posláním je podporovat zdravotně a sociálně znevýhodněné osoby, a to pomocí vzdělávacích, poradenských a konzultačních služeb. Osoby se zdravotním postižením podporujeme v sociálním a pracovním začleňování, nabízíme jim kariérové poradenství a vzdělávací programy, zprostředkováváme kontakt s personálními agenturami nebo přímo se zaměstnavateli.

Jsme v kontaktu s mnoha firmami a motivujeme je, aby se zajímali o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním.

Pořádáme otevřené i uzavřené vzdělávací akce, nabízíme poradenství, analýzy vzdělávacích potřeb a realizaci vzdělávacích programů.

Zřizovatelem neziskové organizace je naše společnost Centrum andragogiky. V souhrnu je cílem obecně prospěšné společnosti Šance na vzdělání, o.p.s., vést díky konzultačním a vzdělávacím programům sociálně a zdravotně znevýhodněné osoby k orientaci v reálném světě, k nalézání a poznávání sebe sama, k sociálnímu a pracovnímu začlenění a tím i k psychické vyrovnanosti. Vzdělávací projekty pro osoby se zdravotním postižením a jejich okolí zahrnují včasnou intervenci laickou i odbornou, školení personálu a blízkého okolí, konzultace, rekvalifikace, středoškolské, bakalářské, vysokoškolské stadium a zapojení na trh práce.

Šance na vzdělání získala za svou činnost také řadu ocenění např. „Národní cenu ČR za společenskou odpovědnost organizací“, „Vizionář 2012“, „Národní cenu kariérového poradenství“.

Již dlouhodobě také podporujeme a účastníme se aktivit Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, skrze naši neziskovou organizaci Šance na vzdělání, o. p. s. Příkladem spolupráce je podpora a popularizace projektu **"Zdravotně postižený zaměstnanec roku"**.

Odkaz: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/zamestnanec-roku/>

Dále jsme se v rámci znevýhodněných osob navázali dlouholetou spoluprací s projektem „**Srdcerváci**“, Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání lidí se zdravotním postižením 30. května 2016 byly spuštěny unikátní příležitosti pro lidi s handicapem, kteří se chtějí ve svém profesním životě posunout dál – expertní dobrovolnictví. Expertní dobrovolníci, mezi něž patříme i my, poradí například handicapovaným s rozjezdem jejich podnikání nebo jim pomohou se zorientovat na trhu práce.

Odkaz: <http://www.srdcervaci.cz/dalsi-manazeri-maji-zajem-o-expertni-dobrovolnictvi>

Nově jsme vyzvali ženy ve věku 55 až 64 let k možnosti stát se profesionální chůvou a to v rámci rekvalifikací. A proč? Rodiny s malými dětmi často nemají hlídání a mají problém sladit práci s péčí o děti. Jak dokazují obdobné projekty z jiných krajů (Brno, Plzeň), je o tzv. náhradní babičky obrovský zájem, který převyšuje nabídku této služby. Rodiče poptávají náhradní babičku pro vyzvedávání dětí z MŠ, převod na kroužky a hlídání do doby návratu ze zaměstnání. Dle našeho průzkumu trhu je tato služba v Královéhradeckém kraji poptávána. Odkaz: <http://www.sancenavzdelani.org/rekvalifikacni-kurz-chuva/>

4. Životní prostředí

Tuto problematiku vnímáme, důsledně třídíme odpad, využíváme ekologické žárovky, sbíráme tonery (zapojení do projektu <http://www.sbirej-toner.cz/cs/>) apod. Pokud by se do ekologického projektu počítalo i vzdělávání, tak naše společnost připravuje pro firmy – naše zákazníky vzdělávací kurzy, připravujeme osvětové vzdělávací projekty ohledně tématu ekologie. Společnost Centrum andragogiky zajišťuje vhodnou likvidaci odpadů vznikajících při její činnosti. Zaměstnanci Centra andragogiky řeší každodenně mnoho činností, při kterých z hlediska společenské odpovědnosti působí i na své okolí. Osvětou a možností působit na zákazníky, zlepšováním pracovního prostředí, přijímáním opatření k eliminaci vzniku pracovních úrazů, tříděním odpadu, recyklací tonerů. Šetříme papír a tiskneme pouze nejdůležitější dokumenty, které v případě, že již jsou nepoužitelné, recyklujeme a používáme jako papíry na poznámky. Ohledně šetrného využívání papírů byl vedením vydán pokyn. Nejvýznamnější projekt ve sledovaném období je výstavba nového školicího střediska, které je umístěno na místo původního objektu, kterým byla stará Komárkova cihelna ve Svobodných Dvorech u Hradce Králové. Protože naše aktivity se hlavně zaměřují na vzdělávání a poradenství, musela být již samotná stavba a prostory v ní dostatečně reprezentativní ale zároveň i funkční a příjemné pro pracovníky Centra andragogiky. Výrazným prvkem je prosklení, které zaručuje stálost přirozeného světla po celý

den. Z chátrajícího objektu se stalo funkční místo, které zapadá do rázu kraje a zároveň značí současnost i budoucnost. Stali jsme se novým zaměstnavatelem v oblasti s více jak třiceti interními zaměstnanci a 120 externími spolupracovníky, a i nadále pracujeme na vytváření nových pracovních míst. Okolí školicího střediska je proto vhodné pro konání různých outdoorových aktivit. Ke středisku náleží dostatečné množství parkovacích míst. Mezi velké přínosy patří nízká ekologická a energetická náročnost celého objektu, díky kterým došlo ke snížení dopadů na životní prostředí. Z hlediska životního prostředí je vybavena všemi druhy zařízení, která eliminují nečistoty, hluk v maximálně možné míře a podle předepsaných hygienických limitů. Také vnitřní prostory jsou chráněny před účinky vnějšího hluku a nečistot. Péče o životní prostředí je podřízena platným předpisům, zejména s ohledem na hluk. Budova je vybavena ekologickým kotlem, který díky snímači venkovní teploty, vždy sám vytopí budovu dle standardů. Blízké okolí budovy je co nejlépe uzpůsobeno i pro lesní zvěř, která z blízkého lesa, chodí na pastvu na protilehlá luka. Máme bezpečné ploty bez ostrých hran, krmítka, napajedla atd. Přínosem je jednoznačně příklad dobré praxe, že lze postavit funkční objekt s nízkou spotřebou. Velká chvála přichází také z řad obyvatel blízkého okolí, kteří si tuto atypickou stavbu velmi pochvalují. Nesmíme opomenout finanční úspory, které nám stavba přináší každý den. Díky tomu, že vedeme korespondenci více elektronicky, nevyžaduje archivace tolik místa. Velkým přínosem je také určitě regenerace brownfieldu a záchrana téměř historické, technické památky, na kterou se klienti jezdí velmi rádi dívat a rádi se k nám vrací. Za tuto stavbu jsme získali prestižní ocenění „Stavba roku 2015 Královéhradeckého kraje“ a ocenění „TOP INVEST 2014“ za nejlepší investiční záměr.

4.1. Fotografie nízkoenergetické budovy školicího střediska



5. Protikorupční opatření

V naší společnosti nepodporujeme korupci ani jiné formy jednání, které by podporovaly růst šedé ekonomiky. Jsme zastánci čistého podnikání a zdravé hospodářské soutěže. Svá přesvědčení uvádíme v našem etickém kodexu, který je volně dostupný na našem webu a najdete ho také jako přílohu této zprávy.

Vedením společnosti Centra andragogiky byla vytvořena a schválena směrnice o odmítání korupce a střetu zájmu a píše se v ní:

- Nepodporujeme korupční prostředí.
- Odmítáme zakázku, pokud je v rozporu s Etickým kodexem.
- Podporujeme transparentní prostředí jak ve veřejných zakázkách, tak v komerční sféře.
- Důsledně dodržujeme povinnost předcházet možnosti vzniku střetu zájmu.
- Střetem zájmu rozumíme takové jednání, které ohrožuje důvěru v nestrannost určité osoby a umožňuje zneužití jejího postavení k získání neoprávněného prospěchu pro sebe nebo někoho dalšího.
- Každý zaměstnanec má v takovém případě právo obrátit se prostřednictvím anonymní schránky přímo na osobu k tomu určenou, která je povinna pravidelně vyhodnocovat dané chování a podávat zpětnou vazbu vedení společnosti.

Naše společnost se dlouhodobě zabývá otázkou etiky aplikované do každodenní praxe a s tím související i protikorupčním jednáním (již 3x udělilo Etické Fórum České republiky na základě provedeného etického auditu společnosti Centrum andragogiky, s.r.o. – čestný titul Podnik FAIR PLAY, což je nejvyšší možné ocenění v této oblasti). Na jedné straně sami svým jednáním a postoji usilujeme o důsledné naplňování etických principů, na straně druhé v tomtéž podporujeme i naše klienty a další organizace a instituce, a to napříč všemi obory a typy mezilidského jednání. Protože se však stále až příliš často setkáváme s mnohými formami neetického jednání, přivítali jsme možnost připojit se k iniciativě, která měla za cíl vytvořit Koalici pro transparentní podnikání. Patříme k zakládajícím členům této koalice a zároveň signatářům jejího Etického kodexu. Koalice pro transparentní podnikání je volným sdružením společností usilujícím o kultivaci podnikatelského prostředí v České republice. Vychází z myšlenky, že na zlepšování prostředí veřejných zakázek se musí podílet obě strany – stát jako zadavatel i firmy jako uchazeči.

Etické chování považujeme nejen za cíl, ale i za cestu samotnou a za obsah i formu zároveň. Proto nás velice mrzí, když se stále setkáváme se subjekty, které si sami určují svá pravidla, co je etické a co už není a jejich rozlišovací schopnost se často pohybuje pouze na úrovni, co je zákonné (i když často na hraně či za hranou), a co už zákonné není. Jelikož se s takovými a dalšími jinými formami absence etiky setkáváme ještě stále příliš často, uvítali jsme vznik platformy pro transparentní podnikání a stali se jedním ze zakládajících členů i signatářů Etického kodexu iniciovaného touto koalicí. Proto také byl náš podpis Etického kodexu přirozeným krokem k naplňování této v současnosti tak aktuální vize.

Všichni zaměstnanci jsou poučeni o zásadách odpovědného podnikání a jejich povědomí je neustále doplňováno o nové normy. Naše společnost jako oprávněný držitel certifikátu mezinárodní normy ISO 9001:2008, zajišťuje pravidelné sebehodnocení firmy i svých zaměstnanců formou interních auditů pod vedením quality managera. Tímto způsobem dokážeme operativně reagovat na probíhající změny v personálních i procesních otázkách, které neodmyslitelně provázejí perspektivně se rozvíjející ambiciózní společnost. Ve svých evaluačních standardech aplikujeme metodu global skills s cílem maximalizovat komplexní pojetí řízení kvality. Na základě takto získávaných podnětů pravidelně ověřujeme a redefinujeme aktuální potřeby společnosti a aktivně zavádíme nové procesy směřující k zodpovědnému firemnímu rozvoji.

Naše příručka „POLITIKA KVALITY“, která dává zaměstnancům i třetím stranám informaci o tom, jak jsou ve společnosti plněny závazné standardy pro plánování, řízení a zabezpečování kvality, je zároveň pro nás i nástroj pro kontrolu a zpětné vazby.

V naší společnosti máme i schránku, kam mohou naši zaměstnanci vhodit informace, se kterými se setkali a nabyli dojmu, že by se mohlo jednat o jednání na hraně či mimo zákon. Máme zde také interního ombudsmana, který každou takovou událost pečlivě přešetří a udělá potřebné kroky. Protikorupční politice se věnujeme i v našem etickém kodexu, který je volně ke stažení na našich webových stránkách a je přílohou této zprávy.

6. Vzděláváme i širokou veřejnost



Díky naší stavbě jsme mohli založit kulturně vzdělávací a komunitní Centrum CIHELNA, se sloganem „V Cihelně to opět žije!“ Oddělili jsme tímto aktivity pro firmy od aktivit pro veřejnost. Podpora společnosti a okolí našeho podnikání, je jedním z našich cílů. Školící středisko s moderním zázemím a vybavením, můžeme svou působnost rozšířit i na okolí, ve kterém podnikáme, na jeho obyvatele. Chceme se stát součástí místní kultury a vrátit společnosti to, co nám dává každý den. Komunitní centrum slouží rodičům a jejich dětem (příměstské tábory, letní škola programování), slouží i starší generaci k setkávání (Klub aktivního stáří, celovečerní akce) a všem, kteří mají chuť se učit (programování, kreativita, osobnostní rozvoj), nebo se jen tak pobavit (mediálně známé osobnosti odpovídají na dotazy). Snažíme se zapojit do aktivit celé rodiny a naučit je se stále učit v každém věku, ukazujeme jim, že to lze i zábavnou formou. Díky bezbariérovému přístupu můžeme poskytovat volnočasové aktivity i pro osoby se zdravotním postižením. Zábava, vzdělávání, kultura jsou v Centru CIHELNA, dostupné pro každého.

V Centru CIHELNA však děláme ještě něco navíc. Motivujeme mladou generaci k odpovědnému, etickému a morálnímu chování, učíme je, jak být hráčem fair play. Jedním z příkladů je i téma letního příměstského tábora pro děti od 6 – 12 let – Zachraň zemi! Hrdino, kde motivujeme naše nejmenší k třídění odpadu, čištění lesů, luk, řek a ukazujeme jim, co jim to přinese nyní a jaký význam to bude mít pro jejich budoucí rodiny.

Protože nikdy nestojíme jen opodál, chceme naše aktivity v rámci vzdělávání ještě rozšiřovat!

Vzděláváme i v sociální oblasti

Cílem je zajistit pracovníkům působícím v sociální oblasti (tzn. v sociálních službách a na sociálních odborech krajských, městských či obecních úřadů) odborné vzdělávání se zaměřením prohloubení znalostí a dovedností v oblasti naplňování standardů kvality sociálních služeb v souladu s požadavky zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a v oblasti zavádění moderních metod sociální práce s různými cílovými skupinami sociálních služeb. (např. seniory, zdravotně postiženými, osobami se závislostmi apod.)

7. Závěr – jakého jsme dosáhli pokroku

Systém řízení společnosti je nastaven tak, aby všechny zákonné požadavky byly uplatněny a všechna doporučení byla zvažována a případně uplatněna. Společnost Centrum andragogiky sleduje a naplňuje požadavky legislativy (i nad rámec zákonných povinností) v rámci oblasti kvality, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí.

I když je firma nevýrobního charakteru a vytváří minimum odpadu, tak i přesto eliminuje negativní dopady na životní prostředí, dodavatele, odběratele a naše podnikatelské okolí. Děláme svou práci i nad rámec zákonných povinností, o čemž svědčí řada ocenění, které jsme v rámci CSR obdrželi, např.: „TOP Odpovědná malá firma“ za společensky odpovědný přístup k podnikání a ocenění v rámci programu „Podnikáme odpovědně“.

Pokrokem je implementace myšlenky odpovědného chování do vlastních služeb, jež předáváme v rámci poradenství a vzdělávacích aktivit pro klienty a akcí pro veřejnost. Prohlubujeme myšlenku udržitelnosti a zájmu o další vzdělávání a uvědomění nejen v oblastech, které firmu nutně potřebují. Nuťme firmy sledovat a předvídat budoucí vývoj a tím je i inovace a nové myšlenky postaráno.

Velmi nás těší, že jsme za své snažení získali v roce, 2016, [1. místo Národní ceny ČR za společenskou odpovědnost](#). Více o informací [zde](#).

Další naše ocenění naleznete [zde](#).

Krátké ohlednutí za čerstvými aktivitami CSR:

Sami pořádáme pravidelně a bezplatně „Dotační poradenství“ pro firmy a pro každého, kdo má zájem. Kdokoli nás požádá o radu či pomoc ohledně čerpání dotací ať už se jedná o jakýkoliv program, dostane pomocnou ruku a rady také zcela zdarma.

A to není vše, společně se Swiss Life Select a Rotary clubem pořádáme „Investment day“ – od základních pojmů až po samotné investování a opět zcela bezplatně v rámci programu Finanční gramotnost. Součástí projektu je i „tombola“, jejíž výtěžek putuje vždy na vzdělávání konkrétní osoby se zdravotním postižením – handicapem.

Zapojili jsme se do filmového festivalu EKOTOPFILM – festival dokumentárních filmů zaměřený na životní prostředí a trvale udržitelný rozvoj. Každoročně představí na 200 filmů z celého světa.

Rozšířili jsme rekvalifikační kurzy a poradenství pro znevýhodněné skupiny osob, a hlavně na seniory jak za společnost Centrum andragogiky tak za naši neziskovou organizaci. Nevzdali jsme se ani pořádání „Týdne vzdělávání dospělých“ společně s úřady práce.

Pro naše firemní klienty jsme vytvořili v návaznosti na vývoj světové i domácí ekonomiky a trhů produkt **NEI**. Je to unikátní modulární systém ve vzdělávání, který vytvořilo Centrum andragogiky. Tento unikátní systém **je tvořen ze 4 pilířů– NEI POZNÁNÍ, NEI ŠÉF, NEI LIDI, NEI PODNIK**. Tyto pilíře jsou vzájemně provázané, na sebe navazující a každý z nich má měřitelný výstup. Jejich cílem je zvýšit produktivitu Vašich procesů pomocí neustálého zlepšování.

Tento komplexní model systému vzdělávání je určen pro ty, kteří věří, že síla firmy je v lidech, že optimalizace procesů jsou stejně důležitá jako plnění plánů, že každý pracovník, hlavně prvoliniový vedoucí musí myslet také na budoucnost, nejen na současný výkon.

Vzdělávací systém NEI® je sestaven ze čtyř modulů, které napovídají cestu zavedení. V modulu NEI POZNÁNÍ je snahou získat nejvyšší management k myšlence neustálého zlepšování, domluvit systém řízení, nastavit cíle a cílové skupiny. Modul NEI ŠÉF je určen pro vedoucí, aby si osvojili hlavně práce v nových podmínkách a naučili se pracovat se svými podřízenými tak, aby nastavili podmínky pro znalostní management. Modul NEI LIDÉ je určen pro klíčové zaměstnance. Uvědomí si nezbytnost zavádění systému neustálého zlepšování, svoji roli v něm. Budou zárukou k šíření znalostí napříč společností. Tyto moduly jsou potřebné jako přípravu pro zavedení nástrojů neustálého zlepšování. Proto teprve poslední modul NEI PODNIK zavádí vybrané nástroje neustálého zlepšování pro docílení parametrů ŠTÍHLÉHO PODNIKU. **Jedná se o naši intervenci i nadále vést osvětu zdravého podnikání.**

Podpora, Centra andragogiky, rodinného podnikání v podnikatelské lokalitě

Rodinné firmy jsou základem každé stabilní ekonomiky. Rodinné podnikání je založené na vysoké odpovědnosti ke svému okolí a respektuje tradice a původní produkty. Investice do těchto typů firem zůstávají v regionech a tvoří tak základní systém jejich obslužnosti. Rodinné firmy jsou kvalitními a stabilními dodavateli.

Centrum andragogiky s.r.o. se díky vlastním zkušenostem z rodinného podnikání zabývá podporou rodinných firem. Dlouhodobě spolupracujeme s **Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR**, momentálně na projektu „Rok rodinného podnikání 2018“.

Ve všem co děláme, vidíme smysl, ač veškeré tyto aktivity vyžadují značné náklady pro naši společnost, nelitujeme a i nadále budeme podporovat udržitelný rozvoj a CSR aktivity buď jako popularizátoři nebo organizátoři – iniciátoři.

Investice našich společností v rámci zásad odpovědného podnikání a deseti principů:

- Akce pro zaměstnance
- Akce pro stakeholdery
- Akce pro veřejnost
- Semináře
- Konference
- Náklady na zaměstnance, kteří se věnovali CSR v rámci své pracovní doby
- Šance na vzdělání, o. p. s.
- Aktivity v členských asociacích a platformách
- Vytváření nových pracovních míst
- Zlepšení zaměstnatelnosti skupin, které mají ztížený pohyb na trhu práce v rámci společnosti Centrum práce, s. r. o.
- Publikáční činnost

Za poslední tři roky se naše společnost rozrostla, poskytla nová pracovní místa v krásném pracovním prostředí, nabídla smysluplnou náplň práce a zrevidovala své procesy. Na základě poznatků jsme zjistili, že veškeré odpovědné chování vnímáme jako běžné.

UN Global Compact „nezavazuje“ pouze velké korporace k etickému a morálnímu jednání ale také malé a střední podniky, které se mohou v tomto směru i nadále rozvíjet a vytvářet hodnoty, jejichž myšlenka půjde příkladem. Naše společnost vidí velký potenciál v deseti základních principech, které jsou stejné pro každou společnost, bez ohledu na místo podnikání nebo výše obrátu. Zapojili jsme se do této iniciativy pro budoucnost dobrého a zdravého podnikání, jež vnímáme jako základ dobré společnosti.

Příloha:

Příloha č. 1 Etický kodex ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCŮ A SPOLUPRACOVNÍKŮ SPOLEČNOSTI CENTRUM ANDRAGOGIKY, S.R.O.

PREAMBULE

Etika, mravnost, vyšší princip – co člověk, to jiná představa o významu a obsahu těchto pojmů. Co člověk, to jiné hranice pro vnímání svého chování a vnitřní sebehodnocení, kdy je to, co dělám a jak to dělám, ještě etické a kdy mé chování již sklouzne mimo tuto všeobecně požadovanou a stejně tak všeobecně překračovanou hranici. Jediněc si tyto hranice s ohledem na své okolí či bez něj vytýčí sám. Pokud se jedná o organizaci, je zcela nezbytné, aby se všichni její členové plně ztotožnili s jednotným výkladem, začlenili ho do firemní kultury a podřídili mu formu i obsah svého každodenního uvažování, rozhodování, a i své chování.

Společnost Centrum andragogiky své etické cítění i morální závazky vůči sobě, svému okolí a hlavně svým klientům a partnerům definuje právě v tomto kodexu. Níže deklarovaná ustanovení jsou nejen prohlášením každého jedinice spolupracujícího v rámci organizace, ale zároveň nedílnou součástí firemní kultury společnosti Centrum andragogiky, s.r.o. jako jednotného celku (dále jen „my“).

PRINCIPIÁLNÍ HODNOTOVÉ USTANOVENÍ

§ 1

Serióznost

1.1 Jednáme čestně, v souladu s etickými a morálními principy, řídíme se platnými zákony země, na jejímž území danou aktivitu realizujeme a nespoluupracujeme se subjekty, jejichž chování je v rozporu se zákonem, dobrými mravy, nebo jejich chování jakýmkoliv způsobem ohrožuje zdraví, svobodu či důstojnost člověka.

1.2 Držíme dané slovo a bezesbýtku plníme všechny dohody bez ohledu na to, zda byly uzavřeny ústně či písemně.

1.3 V rámci procesu získání klienta, zakázky nebo jiné výhody využíváme pouze relevantních a pravdivých informací. Nesnižujeme se k použití korupčních praktik v jakémoliv podobě a aktivně proti takovému jednání vystupujeme.

1.4 Neslibujeme, co nemůžeme splnit a nikoho ze svého okolí neuvádíme záměrně v omyl.

1.5 O získaných důvěrných informacích od klienta udržujeme naprostou mlčenlivost a formy nakládání s takovými informacemi konzultujeme s jejich původcem, aby nedošlo k jejich zneužití či jakémukoliv souvisejícímu poškození našeho klienta.

§ 2

Profesionalita

2.1 Jednáme svědomitě, s odbornou péčí a chráníme vždy práva a oprávněné zájmy našeho klienta.

2.2 Do svých řad pečlivě vybíráme pouze profesionály, kteří vždy ještě navíc prochází testovacím obdobím.

2.3 Všichni se průběžně vzděláváme a rozvíjíme své kompetence tak, aby služba, kterou klientovi poskytneme, byla vždy kvalitní a přinesla mu maximální užitek.

2.4 Klientovi vždy navrhujeme a nabízíme pouze takovou službu, nástroj nebo řešení, které podle našeho profesního i lidského vědomí a svědomí je pro něj neoptimálnější, a to bez ohledu na úroveň výhodnosti pro nás či existenci pro nás výhodnějšího řešení, ale na klientův úkor.

Naším prvořadým cílem je vytváření přidané hodnoty pro klienta, a pokud nejsme přesvědčeni, že zadání a pokyny ze strany klienta nevedou k tomuto cíli a i přes naše upozornění na nich klient trvá, raději takovou zakázku odmítneme.

§ 3

Flexibilita

3.1 Jednáme a přijímáme taková opatření, abychom se mohli vždy adekvátně přizpůsobit měnícím se okolnostem, které by mohly mít jakýkoliv vliv na kvalitu námi poskytovaných služeb a přínos pro klienta.

3.2 Námi vytvářená proximita je postavena na geografické a cenové dostupnosti našich služeb a zároveň také na blízkosti v rámci mezilidských vztahů s našimi klienty.

3.3 Vytváříme, vedeme, vzděláváme a rozvíjíme stabilní tým kmenových odborníků, lektorů a poradců a pro případ požadavků na vyšší flexibilitu a zastupitelnost spolupracujeme i s celou řadou externích subjektů, které náležejí mezi ty nejlepší ve svém oboru.

§ 4

Vstřícnost

4.1 Jednáme s maximální vstřícností a ochotou se všemi svými partnery a stávajícími i potencionálními klienty i uvnitř organizace mezi sebou navzájem.

4.2 V nejvyšší možné míře reflektujeme na přání a potřeby našich klientů a je pro nás vždy pozitivní výzvou splnit i zdánlivě nemožné.

4.3 Za velice vhodný doplněk vstřícnosti považujeme a v praxi i aplikujeme vlídnost, pochopení a empatii.

§ 5

Otevřenost

5.1 Jednáme otevřeně, srozumitelně a i naše organizace se uvnitř i směrem k vnějšímu okolí chová s co nejvyšší transparentností.

5.2 Mimo obchodního tajemství nemáme co skrývat, ba naopak a jsme plně přesvědčeni, že pouze zcela otevřená „hra“ s jasnými a srozumitelnými pravidly může všem zúčastněným přinést nejen profit, ale i radost ze hry samotné.

5.3 Nedostatky neskrýváme, ale řešíme je a úspěchy se prezentujeme. Obojí nám slouží jako zdroj poučení.

PROFESNÍ USTANOVENÍ

§ 6

Povinnosti zaměstnance nebo spolupracovníka společnosti Centrum andragogiky

6.1 Dodržujeme ustanovení pracovní smlouvy nebo smlouvy o spolupráci, dohody a smlouvy s našimi klienty a partnery, Všeobecné smluvní podmínky CA, tento etický kodex, principy naší firemní kultury, platnou legislativu vztahující se k zemi našeho působení a pokyny nadřízených vyplývající s organizační struktury CA.

6.2 Zadané úkoly plníme v určených termínech a v požadovaném rozsahu. V případě jakéhokoli nezdaru přijmeme odpovědnost, identifikujeme příčinu a usilujeme o nalezení řešení, které by opakování nezdaru zamezilo.

6.3 Dobré jméno společnosti hájíme nejen vysokou kvalitou své práce, ale i svými postoji a chováním na veřejnosti.

6.4 Neakceptujeme a nekryjeme neetické chování, a to ani v případech, kdy k takovému chování dochází pod záminkou účelové prospěšnosti pro jedince či organizaci, hierarchické poslušnosti anebo v zájmu loajality.

6.5 Uvnitř organizace, s jejím okolím a zejména s našimi klienty komunikujeme bez bariér a přetvářky, informace předáváme úplné, správné, včas a správným osobám, a to v souladu se zásadami o mlčenlivosti.

§ 7

Kvalifikace

7.1 Jednotlivé pracovní pozice (interní i externí) zastávají pouze lidé s odpovídající kvalifikací a potřebnými kompetencemi.

7.2 Trvale si tuto kvalifikaci a kompetence navyšujeme praxí i dalším vzděláváním.

7.3 I při dosažení zdánlivě vysokých kompetencí si stále zachováváme sebereflexi a s pomocí kolegů, klientů i organizace získáváme zpětnou vazbu a hodnocení od svého okolí.

§ 8

Standard poskytovaných služeb

8.1 V rámci služeb poskytovaných klientům udržujeme co nejvyšší standard v kvalitě, rozsahu i v dodržení sjednaných termínů plnění. Svou práci považujeme za poslání.

8.2 Své služby poskytujeme vnitřním i vnějším klientům tak, aby z nich měli očekávaný užitek. To především znamená následující postup:

- a) zjištění počátečního stavu situace, problému, či zadání a jasná definice startovního bodu,
- b) co nejpřesnější identifikace klientových aktuálních i potencionálních, vědomých i nevědomých potřeb,
- c) pečlivé naplánování a seznámení klienta s řešením, aby přesně věděl, co si objednal, za kolik, co mu to přinese, kde, kdy a jak dlouho bude trvat realizace, jak se změří výsledek a popř. i z jakého zdroje to může financovat,
- d) samotná realizace prostřednictvím vzdělávací a poradenské činnosti,
- e) aplikace do každodenní praxe včetně závěrečného vyhodnocení realizace a nastavení dalšího pokračování.

8.3 Poskytujeme komplexní služby s potřebnou specializací na dílčí oblasti. Za tímto účelem vytváříme specializované oborové sekce. Každé řešení pro našeho klienta je na míru.

§ 9

Mezilidské vztahy a CSR

9.1 Plně respektujeme právo člověka na soukromí, svobodu, vlastní názor, sebeurčení, náboženské či jiné (druhým lidem neškodící) duchovní vyznání, sexuální orientaci, důstojnost a sounáležitost.

9.2 Je pro nás podstatné, jak se daný člověk chová, co umí a zná, je-li pracovitý a spolehlivý a jak dobrým je kolegou, přítelem, šéfem a ne kolik mu je let, jaké je barvy pleti, anebo jestli má doma pět dětí...

9.3 V problematice CSR nejen vzděláváme své klienty, ale sami ji aktivně uplatňujeme a to např. prostřednictvím neziskové společnosti, jejíž jsme zakladatelé, a se kterou významně spolupracujeme.

9.4 Taktéž podporujeme všechna účelná řešení v rámci problematiky životního prostředí.

§ 10

Etický a morální závazek

10.1 Je jisté, že přijetí etických norem a jejich následná aplikace v praxi včetně vytvoření zvyku chovat se eticky, není jednoduchý a nijak krátký proces. Každý zaměstnanec a spolupracovník společnosti Centrum andragogiky, s.r.o. se do tohoto procesu plně zapojil a v rámci své každodenní existence usiluje o jeho úspěšné naplnění, a proto: „Počítejte s námi

...Když jsme před pár lety započali s našimi stávajícími i potencionálními klienty a partnery otevřenou diskusí na téma etika, mnozí z nich zřejmě ani nechápali, o co nám jde. Každý z nich si sám určoval svá pravidla, co je etické a co už není a u celé řady z nich jsme zaznamenali rozlišovací schopnost pouze na úrovni, co je zákonné (i když často na hraně), a co už zákonné není. Etický rozměr je prý něco, o čem se diskutuje na akademické půdě, ale s realitou ve světě, kde platí právo silnějšího, to nemá moc společného. Jeden náš partner se nás dokonce zeptal, kam bychom chtěli zařadit etiku v jediném důležitém vzorci pro svět podnikání, který zjednodušeně popsal jako „má dáti, dal“. Další nás podezírali z moralizování a někdy se nás i snažili přistihnout v situaci, kdy bychom hlásali vodu a pili víno... (...úryvek z našeho článku o etice...)

Abychom duchovní a hodnotový systém naší organizace byli schopni uceleně prezentovat veřejnosti nebo našim novým spolupracovníkům, vytvořili jsme tento kodex a sami se navíc podrobili již třetí rok za sebou etickému nezávislému auditu, v rámci kterého jsme získali ocenění „Podnik fair play“.

Já, souhlasím se všemi ustanoveními tohoto kodexu a zavazuji se k jejich dodržování:

Příloha k Etickému kodexu:

NÁVRAT K ETICKÝM PRINCIPŮM V KOMERČNÍ I NEZISKOVÉ SFÉŘE

Když jsme před pár lety započali s našimi stávajícími i potencionálními klienty a partnery otevřenou diskusí na téma etika, mnozí z nich zřejmě ani nechápali, o co nám jde. Každý z nich si sám určoval svá pravidla, co je etické a co už není a u celé řady z nich jsme zaznamenali rozlišovací schopnost pouze na úrovni, co je zákonné (i když často na hraně), a co už zákonné není. Etický rozměr je spíše něco, o čem se diskutuje na akademické půdě, ale s realitou ve světě, kde platí právo silnějšího, to nemá moc společného. Jeden náš partner se nás dokonce zeptal, kam bychom chtěli zařadit etiku v jediném důležitém vzorci pro svět podnikání, který zjednodušeně popsal jako „má dáti, dal“. Další nás podezírali z moralizování a někdy se nás i snažili přistihnout v situaci, kdy bychom hlásali vodu a pili víno.

V jednu chvíli nám i připadalo naše snažení jako boj s větrnými mlýny, ale čas nám dal opět jasnou odpověď. Na trhu se zešeřilo a jako noc plná strašáků přišla globální krize. Někdy a někde to bylo a je spíše o těch strašácích a jinde a jindy si realita naplno zahrála s osudy mnoha firem a lidí. Tuto krizi nazývají ekonomickou nebo hospodářskou krizí. Zasvěcení však dobře vědí, že ve skutečnosti by se měla nazývat krizí morální. A to, že je globální, to je nepopíratelný fakt. Proč vzdělávací společnosti ve velké části světa stále ze všech stran slyší: „Chceme zvýšit loajalitu, chceme vybudovat firemní kulturu, chceme harmonizovat mezilidské vztahy ve firmě či organizaci, atd.“

Je více než evidentní, že všechny tyto snahy směřují k posílení, či vytvoření morálních hodnot, bez kterých každá sebebohatší a sebemocnější společnost strádá a nakonec postupně upadá. Jak se nejlépe dobude kterákoliv pevnost? No přeci zevnitř. Bohužel, než si toho svět všimnul a než se rozhodl s tím něco dělat, padlo takových pevností příliš mnoho. Nejdříve se tomu postupně přizpůsobila legislativa a později se až příliš nešvarů stalo normou a etické principy pouhou frází. Dnes se dlouhá léta zaběhlý mechanismus začíná k naší nemalé radosti měnit a důležití lidé ve firmách a občas už i mezi zákonodárci začínají volat po návratu tradičních hodnot, po implementaci a následné stabilizaci těchto hodnot ve firmách, organizacích a popřípadě i v celém lidském společenství. Je však nutno si položit otázku: „Vědí, jak na to?“ Rozumí celému paradigmatu změny myšlení? Chápou všechny kontextové souvislosti? Nebo pouze už vědí, co se stane, když se touto stránkou lidského soužití na všech úrovních a ve všech formách nebudou zabývat? Tak či onak budou všichni Ti, kteří chtějí iniciovat změnu k lepšímu, potřebovat pomocnou ruku a to nejlépe ruku odborníka.

Nejspolehlivějším garantem změn by měly být vzdělávací instituce navíc podporované a zaštitěné státem. Novým generacím by mohly být etické principy vštěpovány již od základního školství. Ostatním, kteří jsou již mimo dosah graduálního vzdělávání, by mohly pomoci se změnou myšlení a úhlu pohledu právě vzdělávací společnosti.

Jak jsme již úvodem předeslali, naše společnost již s velkým náskokem toto téma aktivně rozvíjí a popularizuje řadu let. Sami jsme dokonce prošli již po třetí etickým auditem, kde jsme držiteli již třech ocenění „Podnik fair play“ za roky 2007 - 2009.

Dlouho jsme přemýšleli, jaká forma výuky etiky by za daného stavu věcí byla nejvhodnější. Po několika konferencích a dalších akcích, které jsme na téma etika zrealizovali, po celé řadě zajímavých diskusí se zajímavými lidmi, jsme zvolili postupnou formu začleňování do běžného vzdělávání. Naším klientům tedy nabízíme, že v případě jejich zájmu implementujeme etické normy a formy do vybraných témat vzdělávání. Pokud bychom zvolili přímější cestu, mohlo by se stát, že vytížený pracovník či manažer, který velice nerad ukrajuje ze svého časového rozvrhu i na vzdělávání, které je pro jeho profesní i osobní růst nezbytné, by nebyl ochoten zúčastnit se něčeho tak imaginárního a bohužel ještě z mnoha současných pohledů tak zbytečného, jako je výuka etiky. Nikdo ho přeci nemusí učit, jak se má správně chovat. On se přeci chová eticky vždy a zvat ho na školení etiky by mohl také vzít jako skrytou narážku říkající: „Ty se neumíš chovat slušně, tak tě to naučíme“. I z dalších důvodů se proto domníváme, že postupná nenásilná forma bude v důsledku účinnější než specializovaný kurz, který by mohl být nepochopen, a navíc označen za nátlakový.

Vložení výuky etických principů jsme schopni klientovi nastavit do jeho běžného vzdělávání na míru a v případě, že disponuje interními lektory, tak i je naučit s tímto tématem pracovat. Mezi základní předpoklady úspěšné změny v myšlení lidí náleží především směr, kterým se daná změna šíří. Vždy by se mělo začít od vedení firem i organizací a postupovat směrem dolů až k řadovým zaměstnancům. Pokud se tak nestane, ve většině případů pak chybí příslovečný příklad, který táhne. Také související a souběžná absence podpory, podmínek a prostředí potřebného pro realizaci jakékoliv změny může tuto změnu udusit dříve, nežli vůbec dostala šanci vykvést.

Je jisté, že přijetí etických norem a jejich následná aplikace v praxi včetně vytvoření zvyku chovat se eticky, není jednoduchý a nijak krátký proces. Vzdělávací společnost má za úkol ukázat cestu a principy a celý proces nastartovat. Pak už může pouze z pozdálí přihlížet a semínko změny si musí k jeho zdárnému růstu a trvalosti zalévat každý člověk sám za pomoci a podpory organizace, které na zdárné změně také bytostně záleží.

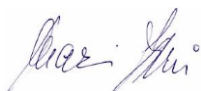
Příloha č. 2
Finanční zpráva**Finanční report**

Za rok 2017 bylo poskytnuto ze zdrojů dceřiné společnosti 5% ze zisku na výdaje a činnost neziskové organizace Šance na vzdělání. Tyto prostředky putovaly na mzdy, organizaci, materiály potřebné pro uskutečnění rekvalifikačních kurzů a poradenské činnosti.

Sama dceřiná společnost Centrum andragogiky vynaložila další finanční prostředky, 1% z obrátu, a personální sílu na dobročinné účely popř. programy, které se zabývají znevýhodněnými skupinami osob jako např. 50+, matky na mateřské dovolené, studenti. Tyto prostředky putovaly na osvětu problematiky age managementu, rozvoj poradenských služeb.

Dále byly do programů pro znevýhodněné zahrnuty rekvalifikační kurzy, školení, workshopy a to vše s uznávanými odborníky a specialisty. Centrum andragogiky se zapojuje již řadu let do Týdne vzdělávání dospělých, společně s Úřady práce vytvářejí síť školení pro zájemce a uchazeče o zaměstnání. Účast je čistě dobrovolná a proto považuje společnost vynaložené prostředky za dobrou investici do rozvoje lokální vzdělanosti veřejnosti.

Dlouhodobým cílem Centra andragogiky je spojit správné lidi se správnými pozicemi na trhu práce a svou činností tomu značnou měrou přispívá ať už zvyšováním kvalifikací, rekvalifikačními kurzy, nebo školením zaměřeným od měkkých po tvrdé dovednosti.



PhDr. Marie Jířů
majitelka společností