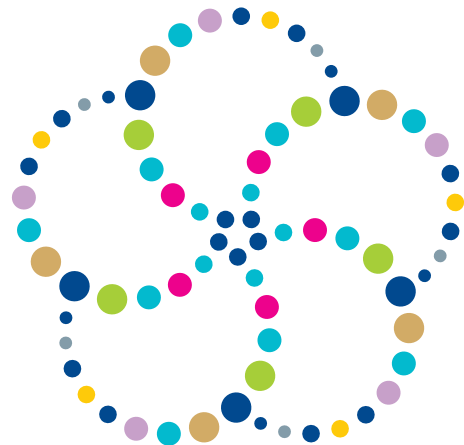


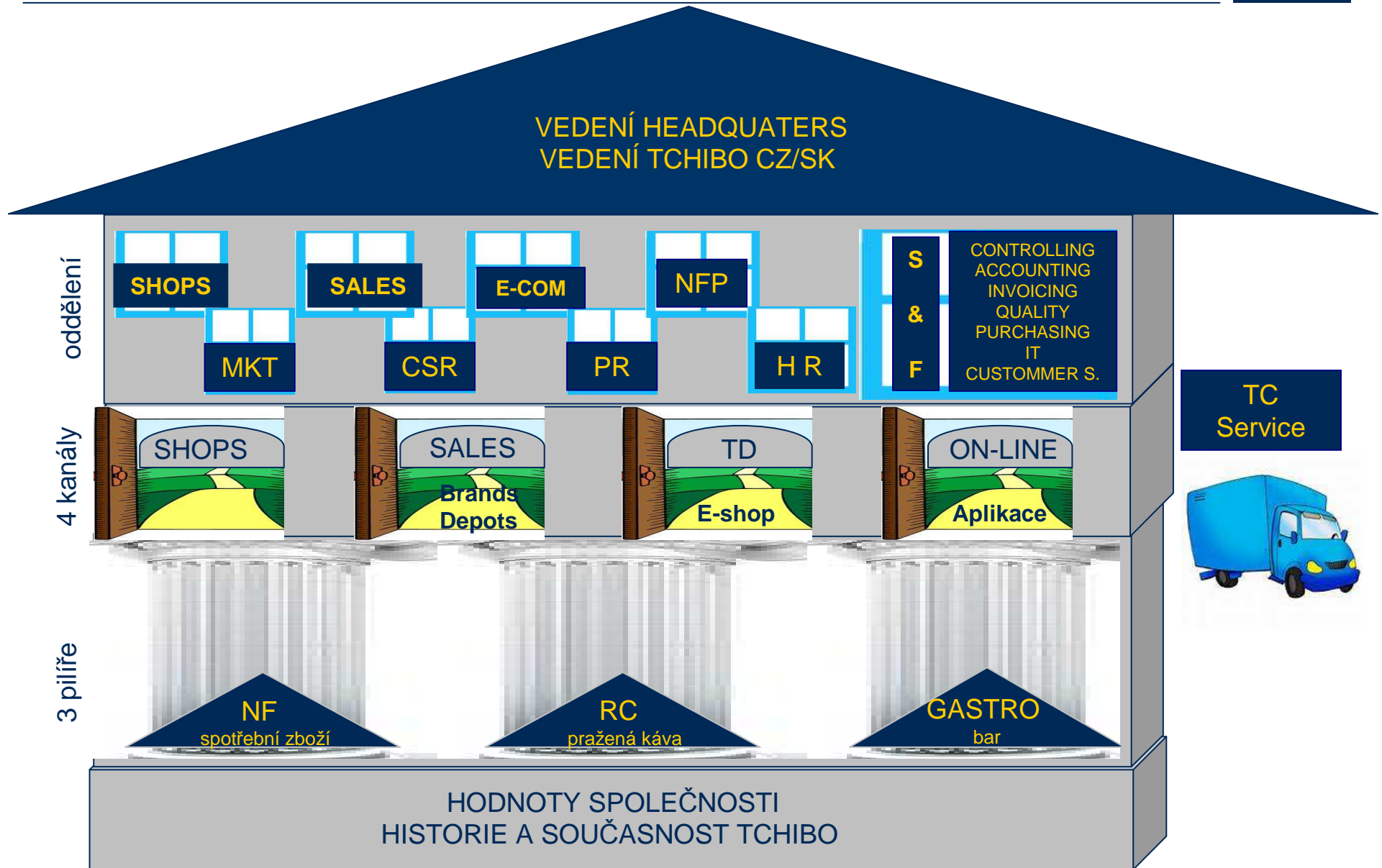


# Slučitelnost rodiny a zaměstnání



**SPOLEČNĚ  
TVOŘÍME  
BUDOUCNOST**

27. listopadu 2013



## DACH region

- Německo
- Rakousko
- Švýcarsko

## EE Region

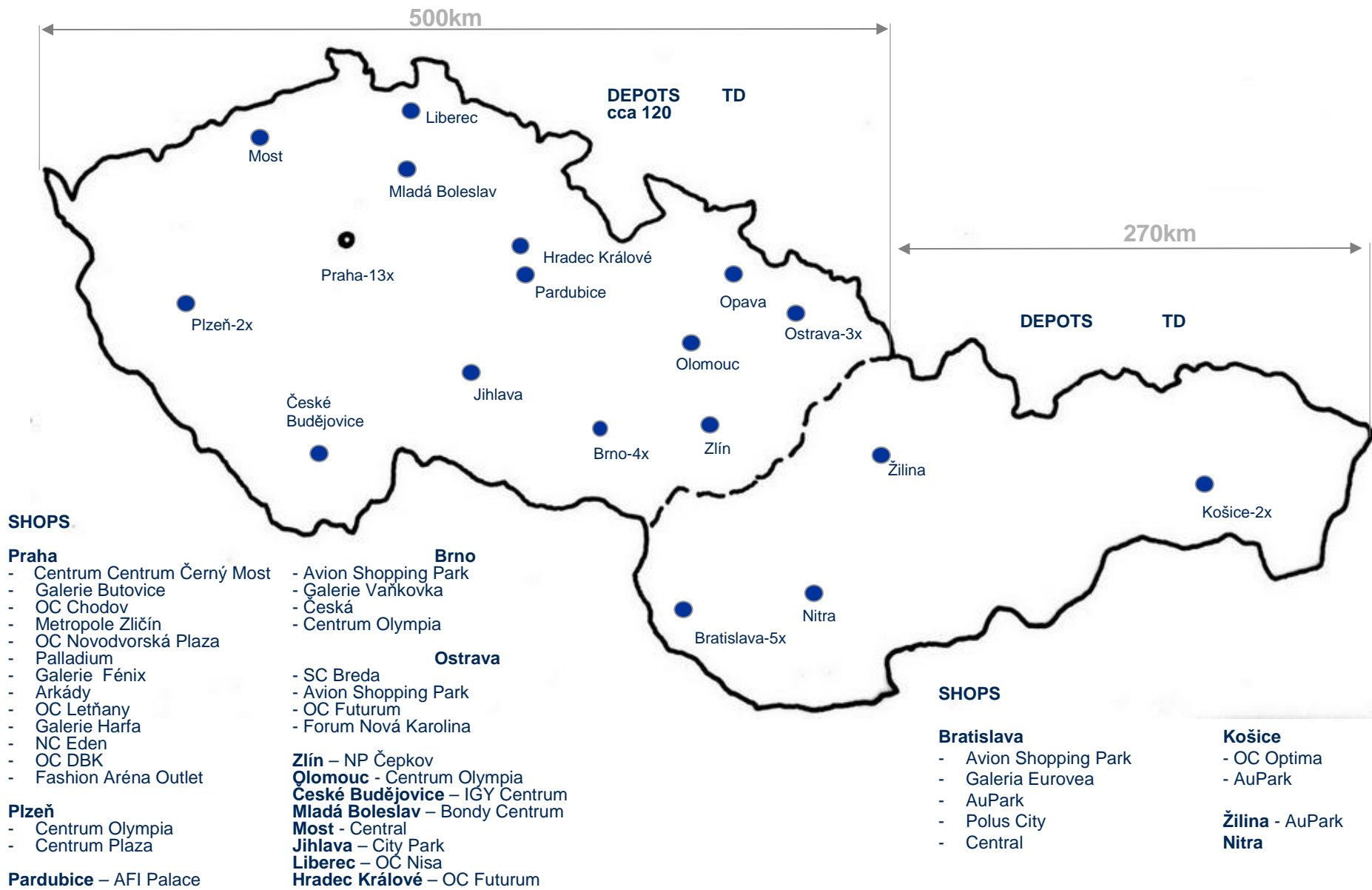
- Polsko
- Česká republika
- Slovensko
- Maďarsko
- Rumunsko
- Rusko

## Ostatní země

- Velká Británie
- Nizozemí
- Pobaltské státy
- Turecko
- Bangladéš
- Bulharsko
- Čína



# PRODEJNÍ KANÁLY U NÁS



# PRODEJNÍ KANÁLY - PŘEDSTAVENÍ



- v Tchibo se potkáte s jedinečným obchodním modelem
- v centru pozornosti je vždy zákazník
- k perfektnímu a kompletnímu obslužení zákazníka slouží hned 4 prodejní kanály

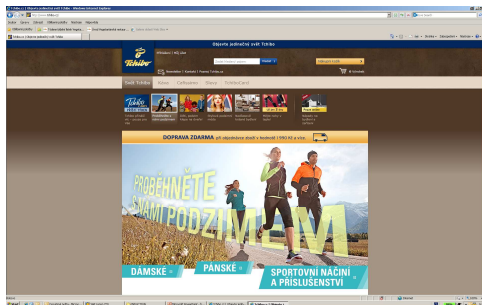
➔ **Shops** – naše vlajkové lodě



➔ **Sales** – pomocí tzv. brands and depots



➔ **Tchibo Direct** neboli internetový obchod



➔ **On-line aplikace**





# CROSS CHANNEL:



# ZÁKLADNÍ INFORMACE



	TCZ	TSK
Zahájení činnosti	1991	1993
Tržní pozice (káva)	1	3-4
Počet zaměstnanců	Celkem: 338 Shops: 70% Podíl žen: 84%	Celkem: 90 Shops: 68% Podíl žen: 78%
Počet obchodů	32 ve 14 městech	9 ve 4 městech
Zajímavosti o obchodech	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nejpočetnější divize celého Tchiba = cca 340 zaměstnanců</li> <li>• nejvíce zkrácených úvazků = cca 70</li> <li>• fluktuace na prodejnách = cca 21%</li> <li>• průměrný počet kolegů na prodejně = cca 6 osob</li> <li>• průměrný věk zaměstnance na prodejně = cca 37 let</li> </ul> <p>na prodejnách jsou <b>pouhá 2% mužů</b></p>	



## Spokojený zaměstnanec

- chce dostávat
- dělá svou práci
- chce být úspěšný
  
- dává důraz na uspokojení svých hodnot

## Angažovaný zaměstnanec

- chce dávat
- dělá víc než svou práci
- chce úspěch pro sebe i společnost
  
- dává důraz na vzájemný soulad hodnot

[http://www.youtube.com/watch?v=5D11e424M\\_Q](http://www.youtube.com/watch?v=5D11e424M_Q)





# Projekt Audit Rodina a Zaměstnání



**SPOLEČNĚ  
TVOŘÍME  
BUDOUCNOST**

27. listopadu 2013

## 3 PILÍŘE CSR A KONKRÉTNÍ PŘÍKLADY



### SOCIÁLNÍ PILÍŘ

#### ZAMĚSTNANCI

- Interní CSR akce
  - Dny zdraví,
  - Férová snídane,
  - Mezinárodní den kávy aj.
- Work-life balance.
- Vzdělávání o CSR.

#### SPOLEČNOST/KOMUNITA

- Dobrovolnické dny.
- Sběr víček.
- Nákup produktů a služeb od NNO či sociálních pod.

### ENVIRONMENT. PILÍŘ

- Zachováváme zdroje.
- Snižujeme spotřebu energií.
- Snižujeme emise
- Dbáme na třídění odpadu.
- Učíme farmáře, jak se chovat ohleduplně k přírodě.
- Lokálně připravujeme „Green office project“.

### EKONOMICKÝ PILÍŘ

- Podnikáme transparentně.
- Vytváříme a udržujeme pozitivní vztahy se zákazníky, dodavateli a dalšími stakeholdery.
- Pomáháme pěstitelům kávy, bavlny i lidem v továrnách ke zlepšení životních a pracovních podmínek.

*Jsme členem platformy Byznys pro společnost.*

# SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA: PROČ JSME ZAČALI

---



Téma "work-life balance" bylo našimi zaměstnanci vnímáno jako **jedna z nejslabších stránek** v rámci studie „Best Employers“

- **Velké % našich zaměstnanců v ČR jsou ženy** – 84 % (v SR 78%)
- Péče o zaměstnance a zvyšování jejich spokojenosti je součástí **společensky odpovědného podnikání**, na který klade naše firma důraz
- V ČR je obecně **nedostatek možností a opatření pro** „work-life balance“
- Tchibo GmbH se zúčastnilo podobného projektu v r. 2010: 1000 společností se zapojilo do výzkumu, který realizovalo německé ministerstvo a Evropský sociální fond – podle této studie přispívá prorodinná politika k:
  - 25% návratnosti investic a 50% úspoře nákladů především v důsledku fluktuace
  - snížení času a vynaložených peněz na školení nových zaměstnanců
  - zvýšení spokojenosti zaměstnanců, vyšší motivaci a identifikaci s firmou
  - udržení získaných znalostí (stálí zaměstnanci) a podpoření plynulého procesu
  - zvýšení počtu těch zaměstnanců, kteří se vrátí z rodičovské dovolené
  - zvýšení konkurenceschopnosti, prestiže a důvěryhodnosti firmy – certifikace „**Společnost přátelská rodině**“
- **Tchibo Praha je partnerem projektu MPSV Audit rodina & zaměstnání** – grant z EU



## Společný projekt oddělení HR a CSR

### Oblasti, jimiž se konkrétně projekt zabývá:

- Firemní kultura
- Rodičovství, mateřská a rodičovská dovolená a návrat do zaměstnání
- Organizace práce
- Pracovní místo
- Informační a komunikační strategie
- Kultura vedení
- Pracovní doba
- Personální rozvoj
- Finanční a nefinanční pobídky
- Služby pro rodiny



# VÝHODA PRO ZAMĚSTNANCE

---



- Možnost osobně se podílet na vytváření nových nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života – zaměstnanci sami nejlépe vědí, co potřebují
- Vzájemně se lépe poznat s ostatními kolegy
- Snadněji sladit pracovní a osobní život
- Větší spokojenost v práci i doma
- Snazší návrat do práce z MD/RD
- Prohloubení hrdosti, že pracujeme ve firmě, která pečuje o zaměstnance a naslouchá jejich potřebám



# PRŮBĚH PROJEKTU

---

## Informační a plánovací fáze

- Informační setkání s vedením společnosti – schváleny cíle a průběh projektu

## Realizační fáze

- Analýza současného stavu
- Sběr podnětů, názorů, návrhů od vedoucích obchodů – prostor pro diskuzi
- Samostatné workshopy se zaměstnanci + jejich vyhodnocení - práce s podněty
- Návrh na realizační plán + jeho schválení vedením společnosti
- Posouzení správnosti procesu externím hodnotitelem – udělení částečného certifikátu „**Tchibo – společnost přátelská rodině**“

## Implementační fáze

- Zavedení nových nástrojů, opatření a cílů do praxe

## Závěrečná fáze

- Závěrečný workshop – seznámení účastníků s výsledky projektu
- Hodnocení externím odborníkem
- Udělení plného certifikátu „**Tchibo – společnost přátelská rodině**“



## Rodičovství, mateřská a rodičovská dovolená a návrat do zaměstnání

### Cíl:

- Podpořit plynulý a bezproblémový návrat zaměstnanců po MD/RD do zaměstnání
- Udržet kvalifikaci zaměstnanců a jejich povědomí o dění ve firmě
- Posílit sounáležitost zaměstnanců s firmou a zvýšit tak jejich spokojenost
- Zapojit rodiče na MD/RD do práce pro společnost

### Opatření

- Vytvořit komplexní metodiku práce s touto skupinou zaměstnanců
- Zapojit zaměstnance na MD/RD, kteří mají zájem, do informací a vzdělávacích aktivit společnosti
- Proškolit rodiče těsně před návratem z MD/RD
- Před návratem do zaměstnání uskutečnit rozhovor s nadřízeným
- Účast zaměstnanců na MD/RD na firemních akcích
- Aktuální databáze zaměstnanců na MD/RD přístupná manažerům oddělení
- Zavést možnost spolupráce i v průběhu MD/RD

## Nábory + Zefektivnění modelu rozložení směn

### Cíl:

- Využívání zkrácených úvazků = větší flexibilita pro rodiče, kteří mají malé děti
- Zpracování vhodného modulu plánování směn

### Opatření

- Zohledňování složení týmu – vhodné pokrytí zaměstnanci v různých životních situacích

## Služby pro rodiny

### Cíl:

- Zjistit poptávku zaměstnanců po službách pro rodiny
- Podpořit zájmové aktivity dětí zaměstnanců

### Opatření

- Realizovat průzkum mezi zaměstnanci k nalezení vhodné formy podpory zaměstnanců a jejich rodin v oblasti služeb pro rodiny
- Oslovit zaměstnance, zda by měli zájem účastnit se na akcích pořádaných pro děti – tématická setkání, kreativní dílny apod.



## Kultura vedení

### Cíl:

- Zahrnout téma sladování osobního a pracovního života do firemního vzdělávání
- Prohloubit povědomí vedoucích pracovníků o významu a možnostech zlepšování podmínek pro slučitelnost rodiny a zaměstnání ve vztahu k zákoníku práce

### Opatření

- Začlenit téma do osobního rozvoje – postupné předávání informací vedoucím
- Realizovat školení pro manažery zaměřené na zákoník práce

## Dny zdraví

### Cíl:

- Podpořit oblast work-life balance a zlepšování pracovního prostředí

### Opatření

- organizace Dnů zdraví pro všechny zaměstnance
- začlenění elementu CSR

## Informační a komunikační strategie

### Cíl:

- Udržet téma harmonizace rodiny a zaměstnání mezi vedoucími pracovníky v denní komunikaci
- Udržet povědomí zaměstnanců o projektu sladování pracovního a rodinného života
- Udržet kvalifikované pracovní síly a snížit tak náklady způsobené fluktuací zaměstnanců
- Zvýšit spokojenost a loajalitu zaměstnanců

### Opatření

- Zavést pravidelné porady s tématem harmonizace rodiny a zaměstnání, na nichž budou diskutovány aktuální problémy, plnění naplánovaných opatření a navrhovány případné změny opatření
- Vytvořit materiály o navržených opatřeních, benefitech pro zaměstnance, úspěšnosti projektu
- Posílit interní komunikaci a přizpůsobit ji potřebám zaměstnanců
- Vytvořit periodický newsletter s možností zasílání na soukromé adresy zaměstnanců
- Hledat další vhodné nástroje komunikace



## Jak vypadají naše konkrétní akce



**SPOLEČNĚ  
TVOŘÍME  
BUDOUCNOST**

27. listopadu 2013

# RODIČOVSTVÍ, MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ






audit  
rodina  
& zaměstnání



Příručka pro rodiče

je určena pro nastávající rodiče, rodiče odcházející na mateřskou/rodičovskou dovolenou, vracející se z mateřské/rodičovské dovolené do práce a pro rodiče dětí předškolního věku.

## Opatření

- Vytvořit komplexní metodiku práce s touto skupinou zaměstnanců
- Aktuální databáze zaměstnanců na MD/RD přístupná manažerům oddělení



## Obsah

Mateřská a rodičovská dovolená .....	6
Rady rodičům, kteří odcházejí ze zaměstnání na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou aneb Vyřízení mateřské a rodičovské dovolené krok za krokem.....	6
Otázky a odpovědi.....	7
<b>Příklady webových portálů, kde hledat informace o rodině, rodičovství, dětech.....</b>	<b>8</b>
<b>Rady a tipy pro rodiče, kteří nechávají hlídat své dítě jinou osobou.....</b>	<b>8</b>
Na jaké informace o pečující osobě (1j. osobě, které svěříte své dítě/děti do péče) mají rodiče právo .....	8
Co mohou rodiče po pečující osobě požadovat .....	8
Co by měli rodiče sdělit osobě pečující o jejich dítě/děti .....	9
<b>Přehled zařízení a služeb péče o děti obecně.....</b>	<b>11</b>
Mateřské školy v režimu školského zákona .....	11
Alternativní formy služeb a péče o děti.....	11
<b>Přehled služeb péče o děti v jednotlivých městech, kde se nacházejí obchody Tchibo.....</b>	<b>14</b>
Brno.....	15
České Budějovice.....	17
Hradec Králové.....	23
Jihlava.....	25
Liberec.....	27
Mladá Boleslav.....	29
Most.....	31
Olomouc.....	33
Opava.....	36
Ostrava.....	38
Pardubice.....	42
Pízeň.....	44
Praha.....	47
Zlín.....	49
<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>51</b>



# RODIČOVSTVÍ, MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ



## Opatření

- Zapojit zaměstnance na MD/RD, kteří mají zájem, do informací a vzdělávacích aktivit společnosti
- Proškolení rodiče těsně před návratem z MD/RD
- Účast zaměstnanců na MD/RD na firemních akcích
- Zavést možnost spolupráce i v průběhu MD/RD

AKTUÁLNĚ listopad 2013

### WHO IS WHO

Spolu koncem roku se blíží i slibované spuštění sekce „Who is Who“ neboli „Kdo je kdo“ na našem firemním intranetu.

Je to jeden z posledních kroků k tomu, abyste měli na jednom místě přehledné, aktualizované a kdykoli dostupné informace o organizační struktuře, odděleních a spolupracovnících.

Během října proběhlo focení zaměstnanců, které skvěle zorganizovala Zuzka Hamráčková a velmi při něm pomohly i naše recepční Terezy. Ve finální přípravě jsou také texty k jednotlivým oddělením. Do konce roku budeme všechny informace postupně vkládat a od ledna se můžete těšit na zbrusu nové, kompletní stránky v sekci Lidské zdroje.

Andrea Christianová



## Induction trénink

I v oblasti tréninku a rozvoje přicházíme s novými nápady pro příští rok. Spolu s interními trenéry nyní intenzivně pracujeme na novém vzdělávacím modulu – tzv. Induction tréninku.

**Cílem tohoto školení je:**

- poskytnout novým kolegům silný emoční zážitek, možnost nasát atmosféru a kulturu Tchibo a potvrdit si, že jejich rozhodnutí připojit se k naší společnosti bylo správným životním krokem,
- umožnit jim výrazně snadnější a rychlejší orientaci v naší společnosti.

**Obsahem tréninku je to nejdůležitější o:**

- historii a současné činnosti naší společnosti,
- základních pilířích, na kterých Tchibo stojí,
- prodejních kanálech, které tvoří jeho jedinečný obchodní model,
- významu cross-channelu (obchodu napříč jednotlivými obchodními kanály) pro úspěšný vývoj naší společnosti,
- roli jednotlivých oddělení.

Pracovat budeme interaktivně, součástí tohoto celodenního školení budou i různé zajímavosti a kvízy, a to proto, aby si účastníci získané informace co nejlépe zafixovali. Přednášet budou zástupci jednotlivých oddělení, další výhodou bude tedy i možnost osobního setkání a propojení si jmen s konkrétní tvář.

Induction trénink se bude konat každý měsíc a začínáme hned v lednu 2014!

Děkujeme všem, kteří se na jeho přípravě podílejí a samozřejmě i budoucím prezentátorům. Už teď se těšíme na vaše ohlasy.

Andrea Christianová

HR září/říjen 2013

### TCHIBO COFFEE ACADEMY

Vzhledem k tomu, že naše společnost je a i do budoucna chce být kávovým specialistou, spuštění jsme koncem minulého roku spustili kávový vzdělávací program – Tchibo Coffee Academy (TCA). V rámci TCA budou probíhat všechny zaměstnanci Tchibo, národně je rozdělena podle typu. První dva stupně školil Věra Zerková a na rozhovor se ní můžete těšit v dalším vydání našeho časopisu :-). Třetí stupeň je zajišťován externě.

	1. stupeň BASIC "Učím se a poznávám"	2. stupeň ADVANCED "Mám odbornost a expertizu"	3. stupeň EXPERT "Já jsem!"
<b>Cílové skupiny</b>	• coffee specialisté obchodu • všichni zaměstnanci obchodu • vedoucí zaměstnanci společnosti	• coffee specialisté obchodu • všichni zaměstnanci obchodu • vedoucí zaměstnanci společnosti	• coffee specialisté obchodu • odborníci z řad zaměstnanců obchodu • odborníci z řad vedoucích zaměstnanců společnosti
<b>Přínos</b>	• absolventi mají znalosti o původu a zpracování kávy, • absolventi mají povědomí o rozdílech mezi arabikou a robustou, • absolventi znají základní Tchibo pravidla pro přípravu kávy a jejich certifikaci, • absolventi mají znalosti o servákové přípravě kávy (espresso, cappuccino, café latte)	• absolventi detailně znají individuální dojevy Tchibo, absolventi odhalují kávu v praxi a dokážou ji identifikovat a následně dokážou chutnat, • absolventi si vyrobí praktický Espresso kávovar, cappuccino, latte	• absolventi umí porovnat, srovnat (obslužit i konzumovat) jednotlivé kávy Tchibo a konkurenční, absolventi znají důležitých aspektů soutěživosti konkurence, absolventi znají důležité aspekty „Barista“ a mají speciality i v oblasti Espresso, Specialty i technickou látku atd.
<b>!</b>	první pro všechny zaměstnance společnosti	první pro zaměstnance oddělení saka a shops	první pro oddělení shops

Od prosince 2012, kdy jsme spustili první pilotní seminář v rámci Tchibo Coffee Academy, se nám podařilo uspořádat již:  
 9 běhů Tchibo Coffee Academy 1  
 5 běhů Tchibo Coffee Academy 2  
 Další běhy plánujeme.  
 Celkem bylo v rámci TCA proškoleny již 98 lidí, z toho 70 v TCA1 a 28 v TCA2.

listopad 2013

# TCHIBOVINY

## Úvodník

Andrea Christianová  
Senior Business Partner

Milé kolegyně, milí kolegové,  
jak už vídíte z názvu našeho interního časopisu, soutěž „Chceme být originálními“ našla svého vítěze. Do budoucna se tedy budete moci těšit již nikoli z Tchibo Newsletteru, ale z naší míru šitých Tchibovin.

A abyste měli představu, jak celé hlasování proběhlo, nabízím vám trochu statistiky:

- celkem hlasovalo 68 kolegů a koleček, tj. cca 16 % z celkového počtu zaměstnanců,
- pro vítězný název, tedy „TCHIBOVINY“, který navrhl Ivan Kazdov, se vyslovilo 23 lidí, tedy 34 % z celkového počtu hlasujících,
- na druhém a třetím místě se s velmi těsným rozdílem umístili názvy „MY, TCHIBO“ Dany Heinzové (14 hlasů) a „ZRNKO, aneb zrnka zajímavostí ze světa Tchibo“ Dany Heinzové a Terezy Prielochové (13 hlasů),
- bramborovou medaili si odnáší název „TCHIBÁČEK – ZLATÉ ZRNKO“ Luby Rendošové.



Všem, kteří zaslali svůj návrh názvu děkujeme a autorce vítězného názvu gratulujeme. Krátký rozhovor s autorkou vítězného návrhu – Ivanou Kazdovou, najdete v sekci LIDÉ v závěru časopisu.

Tchibovinám přeji dlouhý a šťastný život a nám všem hodně sil do posledních dvou měsíců letošního roku.

Srdečně,  
Andrea Christianová

## Získali jsme prestižní cenu TOP Odpovědná firma 2013 – Pracoviště budoucnosti

Milé kolegyně, milí kolegové,

ve čtvrtek 17. října jsme si na internetovém webu společnosti „TOP Odpovědná firma 2013“, vybrali 1. cenu v kategorii „Pracoviště budoucnosti“ a to za nejlepší příspěvek k například spolupráci a oddělení CSR. Je to lalelka, kterou uděluje společnost odpovědně. Jsme společností odpovědně chování a transparentně žijí i patří o nás, zaměstnanců, vzdělávání v oblasti CSR a podporou komunit.

Nezdraví! Redakční nás oslovil za budoucího období. Právě kultury a hodnot a první odpovědně činnosti zaměstnanců. Každý je zodpovědně za své rozhodnutí. Děkujeme vám za všechny nápady a za všechny nápady, které nám pomohly a za všechny nápady, které nám pomohly a za všechny nápady, které nám pomohly.

Šlo o přiložení bytí, což podle nás bylo velmi důležité. Každý je zodpovědně za své rozhodnutí. Děkujeme vám za všechny nápady a za všechny nápady, které nám pomohly a za všechny nápady, které nám pomohly.

Šlo o přiložení bytí, což podle nás bylo velmi důležité. Každý je zodpovědně za své rozhodnutí. Děkujeme vám za všechny nápady a za všechny nápady, které nám pomohly a za všechny nápady, které nám pomohly.

Šlo o přiložení bytí, což podle nás bylo velmi důležité. Každý je zodpovědně za své rozhodnutí. Děkujeme vám za všechny nápady a za všechny nápady, které nám pomohly a za všechny nápady, které nám pomohly.



Při předání certifikátu, zleva Lenka Mašková, CSR; Martina Ježková, HR Director; Tomáš Zahradník, Shops Director; Eva Kotýnková, PR



## NÁBORY + ZEFEKTIVNĚNÍ MODELU ROZLOŽENÍ SMĚN

### Opatření

- Využívání zkrácených úvazků = větší flexibilita pro rodiče, kteří mají malé děti
- Zpracování vhodného modulu plánování směn
- Zohledňování složení týmu – vhodné pokrytí zaměstnanci v různých životních situacích

### Zkrácené úvazky již zcela běžně využíváme

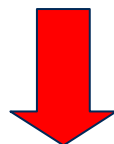
- celkem u nás pracuje 92 kolegyň na zkrácený úvazek (z toho na obchodech 70)
- na každém obchodě máme minimálně jednu kolegyni na zkrácený úvazek, ve valné většině případů více

### Plánování směn

- na obchodech byl zaveden nový, přehlednější systém plánování směn
- stále hledáme zlepšení – testujeme elektronický systém plánování směn provázaný s veškerou docházkou/absencemi/obsazeností/vytížeností obchodu

### Vzdělávání

- vzdělávání o správném řízení směn se stalo součástí školení hard skills pro vedoucí obchodů
- proběhlo i v rámci „tour de shops“



**ÚSPORA ČASU A KAPACIT**

# INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ STRATEGIE



## Opatření

- Zavést pravidelné porady s tématem harmonizace rodiny a zaměstnání, na nichž budou diskutovány aktuální problémy, plnění naplánovaných opatření a navrhovány případné změny opatření
- Vytvořit materiály o navržených opatřeních, benefitech pro zaměstnance, úspěšnosti projektu
- Posílit interní komunikaci a přizpůsobit ji potřebám zaměstnanců
- Vytvořit periodický newsletter s možností zasílání na soukromé adresy zaměstnanců
- Hledat další vhodné nástroje komunikace

## Porady

- zefektivnění pravidelných porad (raničků/večerníčků) na obchodech i na centrále
- propojení informací z více oddělení – i v návaznosti na nový obchodní model XChannel

## Interní komunikace: Tour de shops

- květen – červen 2013 proběhly osobní návštěvy HR na všech obchodech
  - mj. informace o realizačním plánu
- = prostor pro osobní jednání na všech úrovních

## Interní komunikace: Tchiboviny + Intranet

- zaveden periodický newsletter pro všechny zaměstnance
- nové inter- a intranetové stránky pro oblast HR a WLB = pozitivní ohlasy ze strany uchazečů o zaměstnání

**Benefity pro zaměstnance Tchibo Praha**

V rámci péče o zaměstnance a zároveň společensky odpovědného přístupu se Tchibo zaměřuje také na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem svých zaměstnanců. K tomu přispívají benefity, které Tchibo zaměstnancům nabízí:

<b>1. Flexibilní formy zaměstnávání</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ zkrácené úvazky</li></ul>	<b>3. Sociální oblast</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ bezúročné firemní půjčky</li><li>■ odměny za pracovní výročí 10 let u společnosti</li><li>■ hrazené pracovní volno při stěhování</li><li>■ profesionální podpora HR (personálního oddělení – váš partner při řešení pracovních a osobních problémů)</li><li>■ program „Doporuč kamaráda“ při náborech nových zaměstnanců</li></ul>
<b>2. Aktivní trávení volného času a rozvoj</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ příspěvek na volnočasové aktivity formou flexipasů ( lze využít na sportovní a kulturní aktivity, na dovolenou, na další vzdělávání dle individuálních preferencí zaměstnance)</li><li>■ hodnota flexipasů pro zaměstnance při odpracování celého kalendářního roku činí 6 000 Kč</li><li>■ specializované akce v rámci Dnů zdraví</li><li>■ karta MultiSport</li><li>■ jeden týden dovolené navíc nad zákonný rámec, tj. 5 týdnů</li><li>■ vzdělávací programy podle potřeb jednotlivých pozic</li><li>■ možnost firemního dobrovolnictví v rámci pracovní doby</li></ul>	<b>4. Zaměstnanecké slevy</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ kávové poskázky</li><li>■ 10% zaměstnanecká sleva na produkty společnosti Tchibo, a to i pro zaměstnance na mateřské/rodčovské dovolené</li><li>■ TchiboCard</li></ul>
<b>5. Stravování</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ příspěvek na stravování formou stravenek</li><li>■ hodnota stravenek na zaměstnance a rok činí v průměru 10 164 Kč</li></ul>	

Průměrná hodnota poskytovaných benefitů na zaměstnance je v ČR 13 000 Kč – tj. již dvěma poskytovanými benefity (stravenky + flexipas) poskytuje Tchibo svým zaměstnancům vyšší hodnotu než je průměr trhu.

Nadále se budeme snažit reagovat na vaše potřeby v oblasti benefitů. Děkujeme za veškeré podněty, které jste v minulém roce vznесли při dotazníkovém šetření zaměřeném na benefity a v rámci projektu Audit rodina & zaměstnání (sledování rodinného a pracovního života).

Aktuální přehled benefitů a další související informace naleznete na intranetu v sekci Zaměstnanci – Péče o zaměstnance – Benefity.

Objevte jedinečný svět Tchibo



# DNY ZDRAVÍ



## Opatření

- organizace Dnů zdraví pro všechny zaměstnance
- začlenění elementu CSR

Pro zaměstnance na obchodech jsme připravili dárkové koše z regionálních produktů tak, abychom i zde respektovali CSR přístup. Zároveň obdrželi i příručku s tipy na zdravé cvičení a životosprávu.

(foto je ilustrativní)



Milé kolegyně, milí kolegové,  
dne 7. dubna se jako každý rok slaví Světový den zdraví.  
A protože zdraví zaměstnanců je pro naši společnost velmi důležité,  
rozhodli jsme se, stejně jako loni, že uspořádáme

## Dny zdraví Tchibo

Tentokrát proběhnou ve dnech 10. 4. a 11. 4. 2013.

### Na co se můžete těšit?

**Středa 10. 4.**

- masáže – opět od slabozrakých a nevidomých masérů studia Světélko,
- screening mateřských znamének – od kliniky BcD,
- bohatý raut z regionálních produktů – od občanského sdružení ŘEV (Řemesla, Ekologie, Vzdělávání).

**Čtvrtek 11. 4.**

- masáže – studio Světélko,
- rehabilitační poradenství a chiropraxe s ukázkami cvičení – MUDr. Alena Kačínetzová,
- výživové poradenství – Markéta Vondrušová.

### Jak se na jednotlivé aktivity přihlásit?

Přesný rozpis aktivit (časy + místa) najdete na sdíleném disku X: \_PublicDny\_zdravi\_2013.  
Zde se můžete **do úterý 9. 4. do 12:00** hlásit na aktivity, které vás zaujmou.

*Pro naše kolegy z obchodů a obchodní zástupce letos chystáme dárkové koše plné vitamínů a regionálních produktů.*



**Těšíme se na hojnou účast a přejeme pevné zdraví!**



# GIVE AND GAIN DAY + ENGAGE DAY



**Kudy kam**

Give & Gain Day 2013  
BUSINESS IN THE COMMUNITY

3 Do mediálního dobrovolnictví dne se 17. května 2013 zapojilo 24 firem z ČR se svými 781 dobrovolníky. Zafixují na stranu 3

8 Zkušenosti a zhlédnutí několika zaměstnanců společnosti Tchibo Praha, kteří se tento rok Give & Gain Day také zúčastnili

14 Tchibo a CSR: Jak k tomu přistupuje a jaké jsou další projekty a spolupráce? Přečti si článek a dozvíš se více

4 O co vlastně jde  
5 Give & Gain Day ve světě  
6 Jak to viděla média

9 Zaměstnaní z office  
12 Zaměstnaní ze shops

13 dialog CENTRUM  
BYENIS PRO SPOLUPRÁCI

2



**Jak jsme pomáhali**

DOBROVOLNICTVÍ JE NĚCO, CO JEN TAK Z HLAVY NEPUŠTÍTE.

Nestal den D, 17. května 2013. Zaměstnanci společnosti se vydali do vybraných neziskových organizací a to za jednoduchým cílem, pomoci jim. Ano, tuhle správu, v ČR odstartoval Give & Gain Day s pořadovým číslem 3. Zaměstnanci společnosti Tchibo Praha se mezi ně řadí také, 10 dobrovolníků se s chutí pouští do práce, obecněno jistě a jde se do finále. Vyhrají všichni. Semí ale víme, že nejde o výhru, ale o to pomoci tam, kde je to potřeba. Někteří z nás nabídnou pomocnou ruku v ZOO, zkrvotně postříženým

občanům a někteří využijí své schopnosti a dovednosti a pomohají odborně. Převládá manuální práce doprovázená různými výtky, úsměvy a přátelskou atmosférou, a to na obou stranách. Osobně tuto zkušenost vnímám velmi pozitivně a jsem na svého zaměstnavatele hrdý, že se věnuje společenské odpovědnosti a dává možnost svým zaměstnancům, aby se na tom podíleli s ním.



## JAK PROBÍHAL ENGAGE?

21.9.2015 VOLUNTEER DAY

Asistovala jsem při výuce a pomáhala s přípravou různých studijních materiálů v nově založené Montessori základní škole

Společnými silami pro Klienty Domova svaté Rodiny

Dny dobrovolnictví se pro nás začínají měnit v tradici. Vzápí jsme pomáhaly v o.s. Kamíněk, které se věnuje handicapovaným dětem

Dobrovolnický den jsem strávila v mateřském centru Mláj, které organizovalo burzu oblečení pro děti

No to je spoušť. Je to tady samý plevel, ale to zvládneme, nejdme z cukru

Autorem plakátu a loga Tchibo Volunteer je pan Lukáš Plaček z obchodu Avion v Ostravě.



## VÝPOMOC V OBCHODECH



Zaměstnanci z office tradičně pomáhají kolegům v obchodech během uvedení nové kolekce s názvem “*Stylová móda nejen na sjezdovku*”.

Akce 2 ruce a 1 srdce: pomoc s iPady na obchodech + plány do konce roku – cca 24 dní

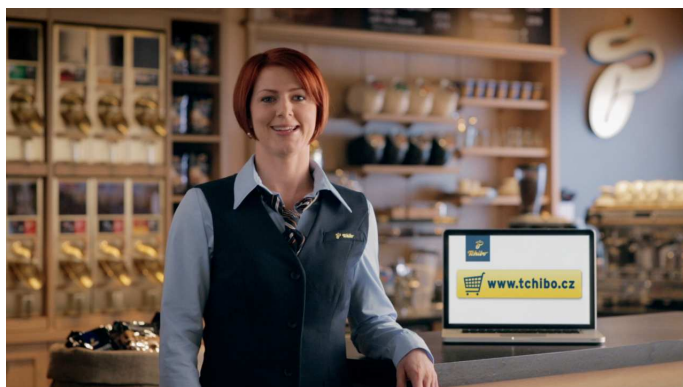


# ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ SHOPS DO PROPAGACE SPOLEČNOSTI

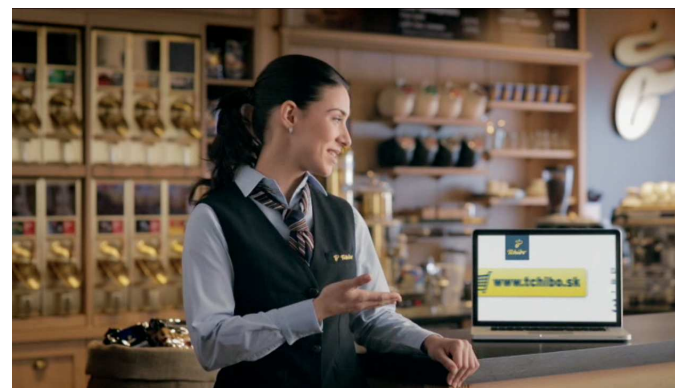


Stejně jako v loňském roce proběhne i letos televizní reklama, kterou budeme v předvánočním čase podporovat prodej našeho spotřebního zboží. Použity budou loňské spoty, které budou doplněny nabídkou pěti vybraných produktů a akční nabídkou, jež bude platná po celou dobu vysílání spotu pro daný týden.

Hlavními hrdinkami našich TV spotů budou opět naše kolegyně z obchodů - tvářemi televizních reklam jsou:



Česká republika:  
**Gábina Novotná**  
obchod Galerie Butovice



Slovensko:  
**Radka Drobniaková**

# CERTIFIKACE SORTIMETU KÁVY Tchibo, ANEB JAK TO VIDÍ KOLEGYNĚ Z OBCHODU V BRNĚ (Česká ul.)





# CERTIFIKACE SPOTŘEBNÍHO ZBOŽÍ Tchibo, ANEB JAK TO VIDÍ KOLEGYNĚ Z OBCHODU V BRNĚ (Česká ul.)



# OCENĚNÍ SPOLEČNOSTI Tchibo



## TCHIBO PRAHA

TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA 2013  
PRACOVNÍŠTĚ BUDOUCNOSTI

Ocenění za inovativní přístup k CSR – způsob, jakým uplatňujeme společensky odpovědné chování a propojujeme ho s péčí o zaměstnance, vzděláváním v oblasti CSR a podporou komunity.



## TCHIBO PRAHA

ZÁKLADNÍ CERTIFIKÁT  
AUDIT RODINA&ZAMĚSTNÁNÍ

Certifikát od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vyjadřuje naše úspěšné zapojení do projektu Audit rodina & zaměstnání a úsilí v rozšiřování prorodinně orientované personální strategie.



## TCHIBO GmbH

CENA CSR NĚMECKÉ VLÁDY

Cena CSR, kterou federální vláda udělila v r. 2013 poprvé, je oceněním za náš obchodní model komplexně zaměřený na trvale udržit. rozvoj a společ. odpovědnost.



## TCHIBO GmbH

CENA ZA PODNIKATELSKOU  
ETIKU 2012

Německá síť hospodářské etiky (DNWE) Tchibo ocenila za „příkladné snahy na cestě ke 100% udržitelnému podnikání v oblasti obchodu s kávou i nepotravinovým zbožím“.



# DĚKUJI ZA POZORNOST



Andrea Christianová  
HR Senior Business Partner  
[andrea.christianova@tchibo.cz](mailto:andrea.christianova@tchibo.cz)