

Milí čtenáři,

v aktuálním vydání našeho newsletteru Vám přinášíme novinky ze Slezské diakonie, odborná témata i zajímavosti z naší činnosti.

Tentokrát věnujeme větší prostor tématu rovného odměňování. Co vlastně znamená práce stejné hodnoty? Musí být vždy odměňována stejnou částkou? A jak se na připravované změny v oblasti transparentního odměňování připravuje Slezská diakonie? Právě těmto otázkám se ve svém článku věnuje Lenka Waszutová, vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů.

Přejeme Vám příjemné čtení!

Naše výroční zpráva za rok 2025: Zpětná vazba, která nás posunula dál

Před rokem jsme přihlásili naši výroční zprávu do soutěže Zlatý středník a získali cennou zpětnou vazbu od odborné poroty. Potěšilo nás ocenění odvahy přijít s originálním nápadem, ale také jsme se dozvěděli, kde máme prostor pro zlepšení.

Doporučení, která nám dávala smysl, jsme proto zapracovali do výroční zprávy Slezské diakonie za rok 2025. Posílili jsme příběhy lidí, kterým pomáháme, sjednotili vizuální styl, lépe propojili data s emocemi a ještě více zdůraznili dopad naší práce.

Věříme, že kvalitní výroční zpráva není jen souhrnem čísel a událostí. Je především příběhem lidí, kterým pomáháme, a poděkováním všem, kteří jsou jeho součástí.

Prohlédněte si naši výroční zprávu za rok 2025.



Výroční zpráva Slezské diakonie ke čtení

Závislost v rodině a jak z ní ven

Projekt Aktivizační centrum pro rodiny v závislostech – Stezka pomáhal rodinám s dětmi, které se ocitly v dlouhodobě nepříznivé sociální situaci způsobené závislostním chováním nebo rizikovým užíváním návykových látek. Nabízel proces postupného zotavení, vytvářel bezpečné prostředí pro zdravý vývoj dětí, pomáhal při znovuzачlenění rodin do společnosti a předcházel odebrání dětí do náhradní či ústavní péče.

Poslouchejte podcast Podčást MOZAIKY na Spotify



Práce stejné hodnoty: znamená to, že musíme mít všichni stejnou mzdu?

V souvislosti s připravovanými změnami v oblasti transparentního odměňování se stále častěji setkáváme s pojmem „stejná práce nebo práce stejné hodnoty“. A spolu s ním přichází přirozená otázka: Znamená to, že lidé, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, musí dostávat na korunu stejnou mzdu? Ne tak docela.

Smyslem rovného odměňování není vytvořit prostředí, ve kterém budou všichni zaměstnanci pobírat stejnou částku. Smyslem je vytvořit takový systém odměňování, ve kterém dokážeme rozumně, objektivně a srozumitelně vysvětlit, proč jsou dvě práce odměňovány stejně, nebo proč se jejich odměňování naopak liší.

Princip rovného odměňování přitom není úplně novinkou. Již současná pravidla vycházejí z toho, že při posuzování práce zohledňujeme například její složitost, odpovědnost a namáhavost, pracovní podmínky, ale také pracovní výkonnost a výsledky práce. Mezinárodní přístupy k hodnocení práce obdobně pracují s dovednostmi, úsilím, odpovědností a podmínkami, ve kterých je práce vykonávána.

Nejde tedy jen o název pracovní pozice.

Dva lidé mohou mít stejný název pracovní pozice, a přesto jejich konkrétní práce nemusí být zcela totožná. Stejně tak mohou dva lidé vykonávat na první pohled velmi odlišné profese, ale náročnost a hodnota jejich práce mohou být srovnatelné.

Právě toto bývá pro zaměstnavatele nejobtížnější. Výzkum MPSV ukazuje, že zaměstnavatelé většinou dobře rozumějí pojmu „stejná práce“, mnohem obtížnější je však systematicky porovnat různé profese a určit, zda jde o práci stejné hodnoty. V praxi často chybí společný způsob, jak hodnotu různých prací popsat a vzájemně porovnat.

A právě tady se dostáváme k tomu nejdůležitějšímu: rozdíl v odměňování sám o sobě nemusí být problém. Problémem je rozdíl, který neumíme věcně vysvětlit a doložit.

Rozdíly mohou vycházet například z rozdílného výkonu, výsledků, rozsahu odpovědnosti, pracovních podmínek, relevantních zkušeností či dalších objektivních kritérií souvisejících s vykonávanou prací. Neměly by však být výsledkem nahodilého rozhodování, osobních sympatií, schopností si vyšší mzdy nebo platu vyjednat nebo historického nastavení, pro které už dnes neumíme najít rozumný důvod. Materiály MPSV proto doporučují při zjištění rozdílu přezkoumat nejen základní mzdu či plat, ale také další složky odměňování, výkonové složky a benefity.



Co jsme v této oblasti udělali v naší organizaci?

Také v naší organizaci se na změny připravujeme. Tento příspěvek vzniká na základě zkušeností s přípravou na implementaci změn zákoníku práce, do nichž má být promítnuta evropská směrnice o transparentním odměňování, ale také na základě vzdělávání k této problematice zajišťovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí a společností Ernst & Young.

Pro systematictější pohled na hodnotu jednotlivých prací jsme využili nástroj MPSV KAHOP, který již dnes rovněž lze nalézt a využít jej na www.rovnaodmena.cz. Nehodnotili jsme tedy konkrétního člověka ani jeho osobní výkon, ale především hodnotu práce, kterou daná pracovní pozice pro organizaci představuje. A to na základě kritérií – znalosti, dovednosti, úsilí a namáhavosti práce, odpovědnost a pracovní podmínky.

Výsledkem tohoto procesu je rozdělení práce odměňování míst v naší organizaci do devíti kategorií zaměstnanců podle hodnoty práce.

Kategorie pro nás nejsou nástrojem k tomu, abychom řekli: „Všichni v této skupině musí mít stejnou mzdu.“ Jsou především společným rámcem, díky kterému můžeme lépe posoudit, které práce mají srovnatelnou hodnotu, a následně se podívat na to, zda případné rozdíly v odměňování mají objektivní a vysvětlitelný důvod.

Je to důležité i proto, že výzkumy MPSV ukazují, že právě schopnost zaměstnavatele doložit logiku svého systému odměňování bude stále významnější. Nestáčí být přesvědčen, že odměňujeme spravedlivě. Potřebujeme umět tuto spravedlnost také prokázat – pomocí jasných kritérií, dokumentace a komunikace.

Jsme na konci? Zdaleka ne. Vytvoření devíti kategorií je důležitým krokem, nikoli konečným cílem. Další práce nás ještě čeká.

Potřebujeme se podívat také na odměňování lidí pracujících na dohody mimo pracovní poměr a samostatnou pozornost budeme věnovat benefitům a dalším složkám celkové odměny. Právě benefity totiž také patří do širšího pohledu na rovné zacházení v odměňování – nejde pouze o základní mzdu či plat.

Celý proces proto vnímáme spíše jako příležitost položit si několik jednoduchých, ale důležitých otázek: *Víme, podle čeho práci hodnotíme? Umíme vysvětlit, proč je určitá práce zařazena právě tam, kde je? A pokud dva lidé dostávají za srovnatelnou práci rozdílnou odměnu, dokážeme říct proč?* Právě v tom podle nás spočívá skutečná transparentnost odměňování. Ne v tom, že budou všichni dostávat stejně, ale v tom, že rozdíly nebudou nahodilé a budeme je umět férově a srozumitelně vysvětlit.

A to je možná nejdůležitější změna, kterou nové pojetí odměňování přináší: posun od přesvědčení „myslíme si, že odměňujeme spravedlivě“ k jistotě „umíme ukázat, podle jakých pravidel odměňujeme a proč“.

Lenka Waszutová

vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů

Více informací lze nalézt na stránkách www.rovnaodmena.cz



Slezská diakonie na XXIX. Gerontologických dnech Ostrava

Kongres pořádaný společností DTO CZ se letos konal pod mottem „Inovativní přístupy v péči o seniory“ a propojil zdravotníky, pracovníky sociálních služeb, odborníky i zástupce akademické sféry. Péče o seniory totiž není jen o nových metodách, ale také o lidech, kteří mají odvalu přemýšlet jinak, sdílet zkušenosti a hledat cesty k lepší péči.

Kongres byl příležitostí představit odborné zkušenosti Slezské diakonie, sdílet je s dalšími profesionály a setkat se s řadou významných osobností, které přispívají do diskuse o péči o seniory z různých pohledů. Náměstkyně ředitelky Slezské diakonie Mgr. Ing. Romana Bělová vystoupila s příspěvkem „Péče o lidi s demencí v komunitě“, v němž představila projekt Společnost přátelská demenci v Moravskoslezském kraji.

Prohlédněte si fotografie



Spolupráce jako téma nového Informátoru

Hlavním tématem třetího vydání našeho časopisu Informátor je spolupráce. Právě o ní jsme si povídali s Gabrielou Lhotskou, vedoucí Oblasti Novojičínsko a střediska RÚT Nový Jičín, sociální rehabilitace.

Rozhovor vznikl v rámci letošního Roku osobního rozvoje a podpory, jehož třetí čtvrtletí se věnuje tématu „Propojování, mezioborová spolupráce a komunita“.

Jak spolupráce mezi kolegy, sociálními službami, různými profesemi a organizacemi přispívá ke kvalitě poskytované podpory? Co je důležité pro fungující mezioborovou spolupráci, jaké překážky je potřeba překonávat a jaké jsou možnosti jejího dalšího rozvoje na Novojičínsku?

Odpovědi na tyto i další otázky přináší rozhovor s Gabrielou Lhotskou.

Přečtěte si rozhovor