

Techtex

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Registrační číslo projektu
CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783

„Těm, co mají opravené stroje se zvedne výkon až o 20%.“



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRACOVATELÉ

Mgr.,MgA. Martin Sedláček – interpret CUTe

Mgr. Jakub Žákavec, MGA – interpret BSAT

Mgr. Pavel Štern – zpracovatel LEA

Stránka | 2

Za sociální partnery (bipartitní platforma):

Odřej Habart

Ing. Stanislav Sedláček

OBSAH

Zpracovatelé	2
Aktivita	3
Úvod	4
Vstupy	5
Shrnutí výsledků měření	6
Doporučená témata	7
Souhrn	8
Přílohy	9



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



AKTIVITA

Cílem aktivity 3a projektu Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa II (CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783) je získání dat měřením pracovníků, kteří zastávají vybrané pozice v odvětví včetně interpretace, vyhodnocení dat a zpracování zpětné vazby a podkladů pro Specialisty dané bipartitní platformy.

Stránka | 3

První fáze měření je složena ze tří částí:

První a druhá část je založena na sběru dat prostřednictvím standardizovaných diagnostických nástrojů (BSAT, CUTe). Dané nástroje vždy zahrnují část společnou pro všechny profese a část, která je vázána na specifika dané pracovní pozice.

Třetí částí je LEA (Lifelong Employability Assessment) - unikátní nástroj na měření nastavení procesů a opatření a zároveň procesní analýza pro oblast Age managementu u zaměstnavatelů.

V rámci druhé fáze měření jsou využita vyhodnocená data z první fáze, která jsou diskutována přímo se zástupci daných pracovních pozic v místě výkonu jejich profese (rozhovory). Nestandardizované rozhovory jsou určeny k vyjasnění výsledků sběru dat a zjištění silných a slabých stránek dané profese vč. návrhů a doporučení ke zlepšení dané situace.



ÚVOD

PŘESNÝ NÁZEV POZICE

Plstář (TechTex – technické textilie)

NÁPLŇ POZICE

Sestavování, čechrání a čištění směsi pro výrobu kloboučnické plsti, foukání chlupových směsí a mykání z vlněných směsí.

Valchování polotovarů v různých druzích valchovacích lázní a na různých valchovacích strojích.

Zušlechťování polotovarů tužením, barvením a tvarováním na různých zušlechťovacích strojích dle druhu výrobku.

Dohotovování surových polotovarů na různých druzích strojů (kuželování, roztahování, odvodňování a sušení, ořezávání okrajů, značení polotovarů, předběžné dření povrchu polotovarů).

Kontrola stanovených parametrů polotovarů a výrobků v procesu výroby kloboučnické plsti, zjišťování a odstraňování vad.

Výroba chlupových plástů na plstících strojích, předplstování a plstění polotovarů za mokra na předplstovacích strojích a plstících strojích, výroba vlněných polotovarů.

Hodnocení kvality a skladování suchých surových polotovarů. Ošetřování a běžná údržba strojů a zařízení, pracovních pomůcek, nástrojů a náradí. Evidence technických dat o průběhu a výsledcích práce.

ČASOVÝ SNÍMEK DNE

Pracovní pozice plstář ve společnosti pracuje v jedné směně. Směna začíná 6:30 a končí v 15:00 s povinnou přestávkou 30 minut na oběd.

V případě nárůstu výroby se žádná další směna nezavádí, pouze se naplánují přesčasy, které po vzájemné dohodě pracovníci mohou odpracovat.



VSTUPY

BSAT

Základem BSAT je kombinace projektivních technik používaných v psychologii už desítky let a vědeckých znalostí z oblastí neuro-vědy, medicíny, biologie, matematiky, sociologie, statistiky a informačních technologií. Autorem BSAT, která funguje na neurobiologickém základě, je promováný psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT tak, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače.

CUTE

Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů. V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na pracovní motivaci jedinců v daných profesích, míru jejich dovedností a pracovních kompetencí. Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice. V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů schopnosti, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese.

LEA

Nový unikátní nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment, zkráceně LEA. Nástroj LEA umožňuje měřit, vyhodnocovat a mapovat klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se Age managementu. Zaměstnavatelé díky LEA získávají hodnověrný obrázek, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět.



SHRnutí VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Plstář je velice specifická profese, pracovníci často pracují v náročném prostředí, prašnost, hluk, v některých případech i vlhkost a zápach. Důležitým motivátorem pro výkon této profese je mzda. Pracovníci většinou pracují v úkolové mzdě. K tomu, aby si mohli vydělat musí plnit normy. Jsou velmi citliví, na to jak jsou určité činnosti znormované, subjektivně mají dojem, že na některých strojích si mohou vydělat méně než na jiných. Toto téma dominovalo jak v diagnostice, tak při rozhovorech. Souvisejícím tématem byl technický stav strojů, který jim plstářům často stěžuje práci. Některé stroje jsou již velmi staré, a jejich technický stav je špatný. Na opravu se mnohdy čeká dlouho. Zároveň zaměstnanci uvádí, že těm co mají stroje po generálce se významně zvedne výkon. Zaměstnanci rovněž volali po lepší komunikaci s vedením. Rádi by věděli, co se děje se s jejich podněty, které předávají nahoru.



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 7

PODPORA VEDENÍ A KOMUNIKACE

- Komunikace je důležitá především v tom, aby si vedení dokázalo dobře argumentovat a vysvětlit své kroky. Jde především o motivaci a rozdělení práce. Zde je klíčové, aby zaměstnanci chápali systém rozdělování práce, a aby s ním byli identifikováni. Tím by odpadly, neshody týkající se rozdělení práce a pocit, že to není fér. Vnímáme jako důležité podořit v tomto smyslu komunikační dovednosti především, mistrů. Druhou důležitou úlohou je motivace zaměstnanců.

MOTIVACE

- Motivace nemusí být vždy jen finanční, motivací je také identifikace pracovníka se společností či s finálním výrobkem. Přesto, že zaměstnanci mají v některých případech finální výrobek vystavený na dílně, málo je motivuje, často si ho ani nevšimou. Zároveň jsou přesvědčení o tom, že je kvalitní. Úlohou mistrů je komunikovat tak, aby zaměstnanci vnímali, že jsou nedílnou součástí komplexního procesu na jehož konci je hotový kvalitní výrobek, který v sobě nese jejich práci.

STROJE

- Pravidelný servis a dostatek náhradních dílů je důležitý pro to aby mohli zaměstnanci svou práci dobře vykonávat.



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 8

Doporučujeme se zaměřit na komunikaci mistrů, které je se v současné chvíli zdá pro zaměstnaneckou spokojenost klíčová.

V kontextu fyzické náročnosti práce by byla vhodná konzultace s fyzioterapeutem a ergonomem, k tomu však u zaměstnanců schází potřebná motivace.

Technický stav strojů, je daný jejich stářím zaměstnanci pracují na velmi starých stojích, technologie zpracování plsti se ze poslední dobu mnoho nezměnila. Prostor k inovaci je omezen. Přesto je důležité tuto iniciativu u zaměstnanců podporovat.

„Tvoříme jedinečné výrobky tradiční technologií“



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 9

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe individuální Komeptence, Motivace, Testy
- Prezentace
- Zprávy LEA



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Zelená ve výsledku označuje rovnováhu, žlutá znamená pozor! a označuje mírnou nerovnováhu. Oblasti, které berou nejvíce životní spokojenosti a energie, označuje červená. Ve výsledku si proto všimněte zejména červených oblastí, jelikož jejich změnou dosáhnete větší rovnováhy a spokojenosti.

Sebeuvědomění

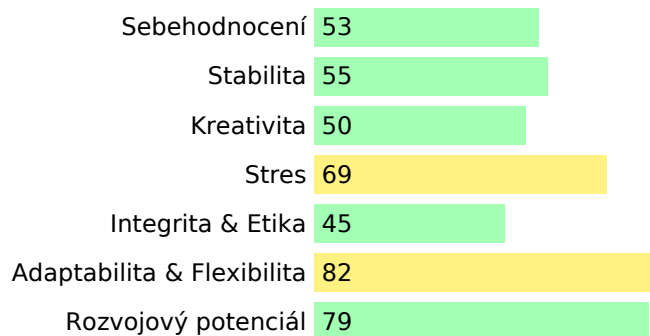
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

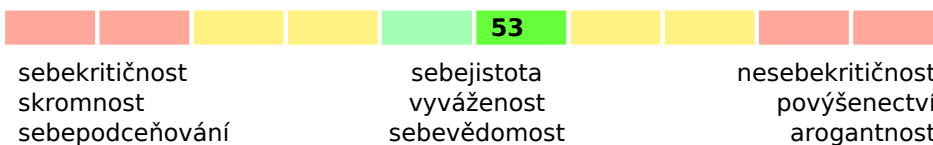
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

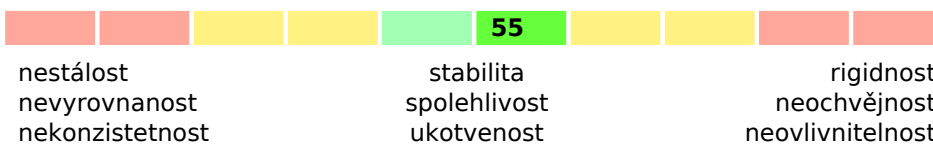
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

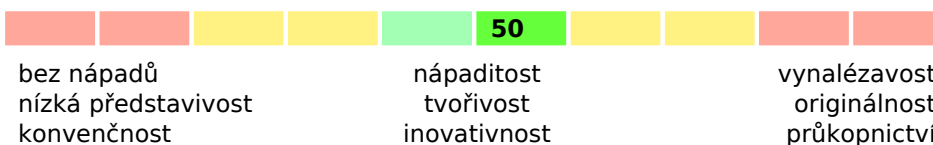
.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticčnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování



.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny



.....

.....

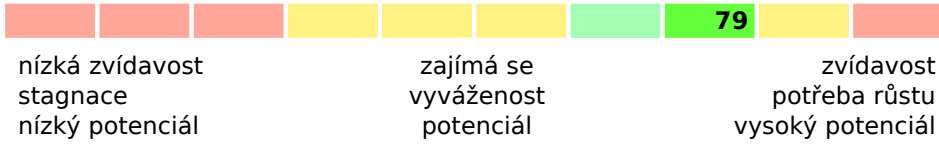
.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



+ Slyším , Odpovědnost , Mluvím , Cítím ,
Umím , Úspěch , Samostatný/á/ ,
Organizuji , Stojím a chodím ,
Spolupráce

.....

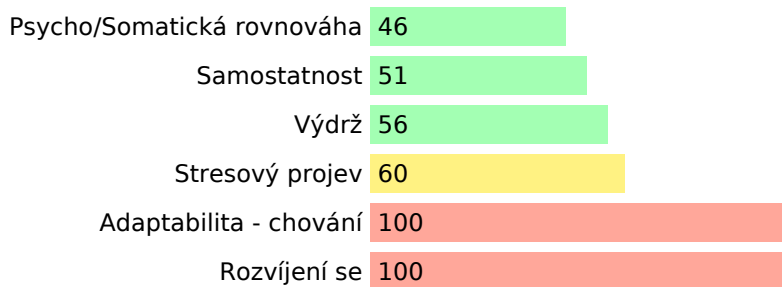
.....

.....

.....

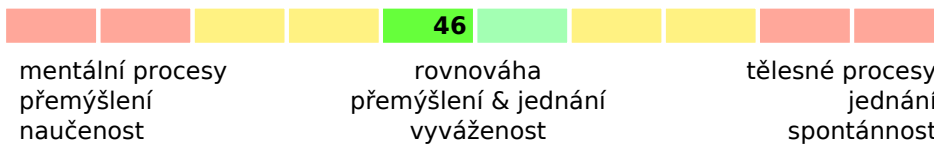
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

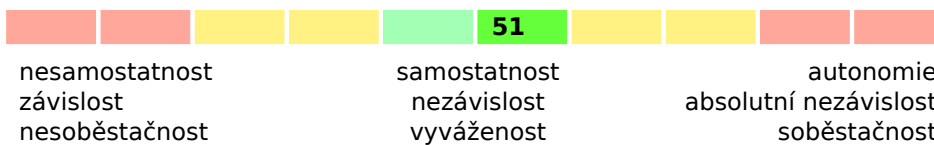
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

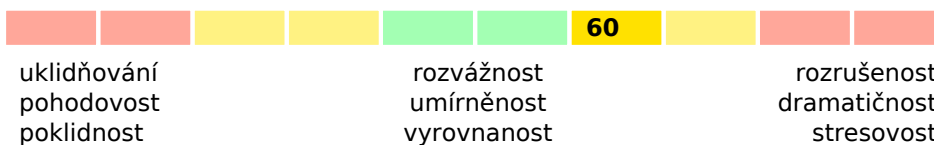
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn

+

Odpovědnost , Organizuji , Stojím a
chodím , Mluvím , Samostatný/á/ ,
Rozhoduji , Úspěch , Smím , Umím ,
Povinnosti

-

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti

+

Slyším , Odpovědnost , Mluvím , Cítím ,
Umím , Úspěch , Samostatný/á/ ,
Organizuji , Stojím a chodím ,
Spolupráce

-

.....

.....

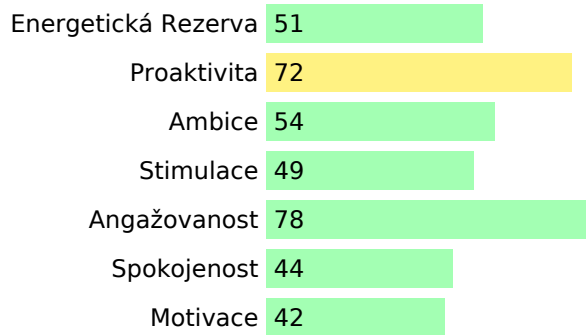
.....

.....

.....

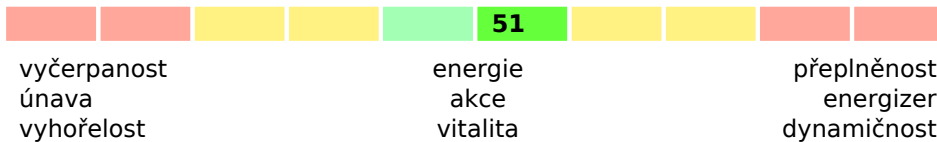
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

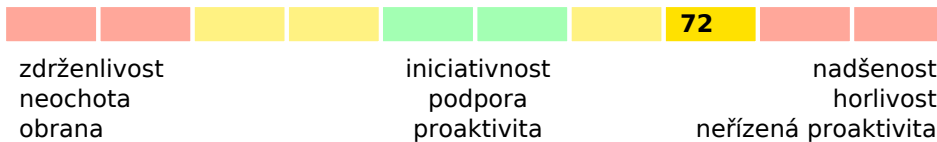
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

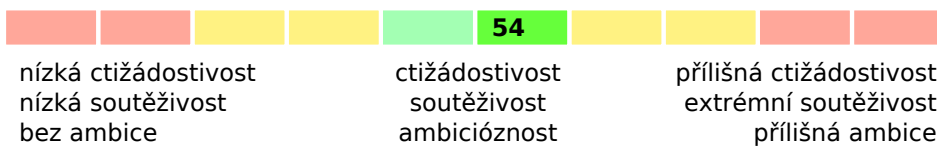
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

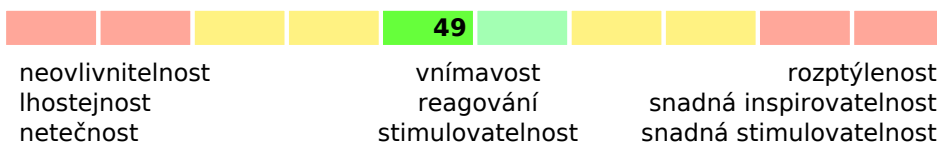
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

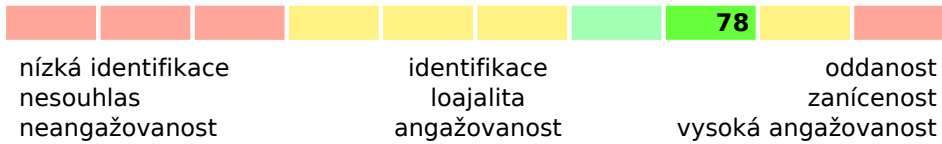
.....

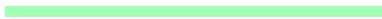

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+  - 

Řídím , Pracuji přesčas , Stojím a
chodím , Samostatný/á/ , Odpovědnost
, Smím , Mluvím , Organizuji , Obsluhuji
stroje , Poradce

.....

.....

.....

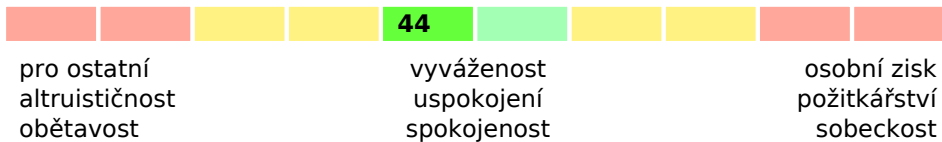
.....

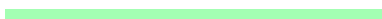

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+  - 

Odpovědnost , Samostatný/á/ , Slyším ,
Mluvím , Spolupráce , Myslím , Umím ,
Cítím , Organizuji , Úspěch

.....

.....

.....

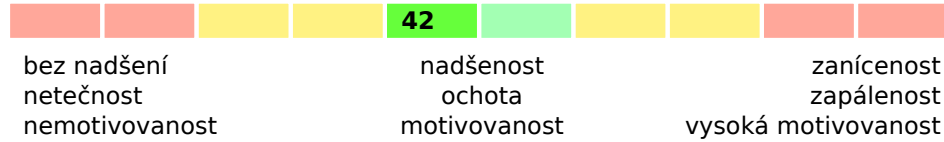
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

IDEÁLY (touhy, přání)
Školím se, Obsluhuji stroje,

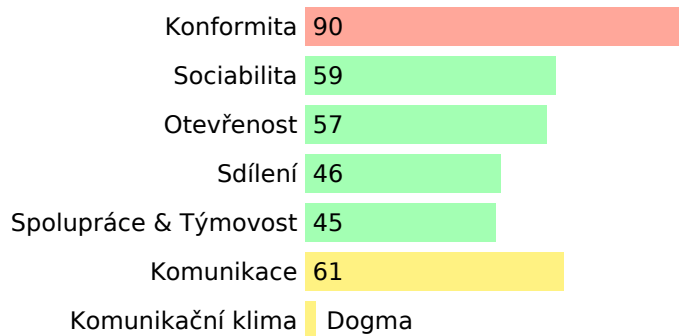
MOTIVÁTORY (motivace, odměna)
Spolupracovníci, Řídím, Moje zdraví, Natahuji ruce, Ohýbám se, Stojím a chodím, Kontrola, Moje práce, Zákazníci, Počítače, Informace, Peníze, Myslím, Smím, Vidím, Cítím,

OPERÁTORY (někdy motivace, jindy demotivace)
Spolupráce, Pracuji přesčas, Organizuji, Hodnotící pohovory, **Moje mzda**, Rozhoduji, Samostatný/á/, Námaha, Neslyším kolegy, Povinnosti, Konkurence, Poradce, **Neúspěch**, **Úspěch**, Moje chyby, Tvořím, Rychlost, Pomalost, **Jsem agresivní**, Riziko, Změna, Odpovědnost, Porady, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka, **Nesmím**, **Nechci**, Chci, Neumím, Slyším, Umím,

STRESORY (stres, demotivace)
Vedení firmy,

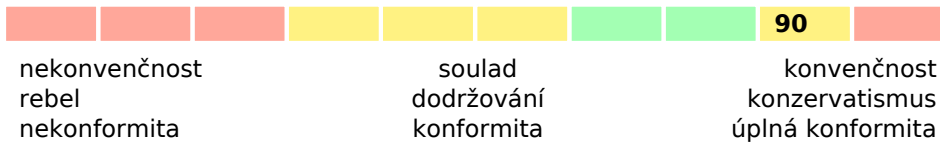
DESTRUKTORY (destrukce, vyhraňování se)

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

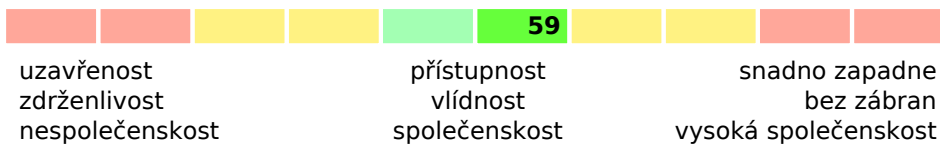
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

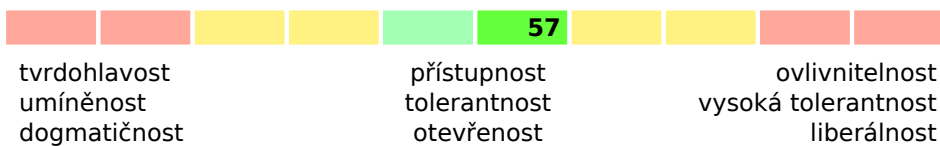
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

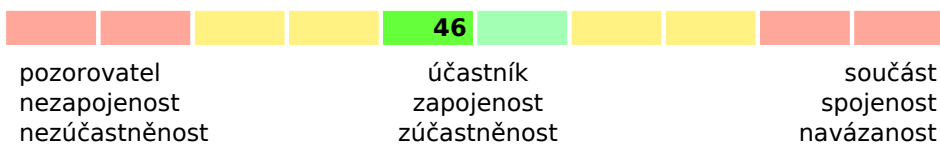
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

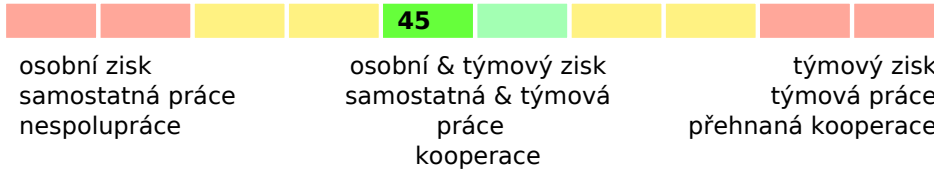
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

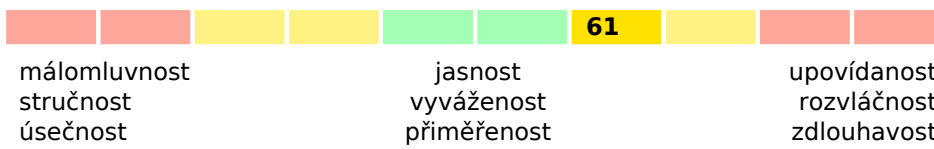
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



DOGMA

Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Konkurence , Moje práce , Úspěch , Odpovědnost , Můj šéf/Moje šéfka

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Hodnotící pohovory , Změna

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Spolupráce , Pracuji přesčas , Školím se , Organizuji , Spolupracovníci , Rozhoduji , Řídím , Samostatný/á/ , Moje zdraví , Ohýbám se , Povinnosti , Stojím a chodím , Obsluhuji stroje , Kontrola , Poradce , Zákazníci , Počítače , Tvořím , Rychlost , Informace , Peníze , Myslím , Mluvím , Smím , Chci , Vidím , Slyším , Cítím , Umím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami, vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

Vedení firmy , Námaha , Moje chyby

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Natahuji ruce , Porady

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost, ukřivděnost.)

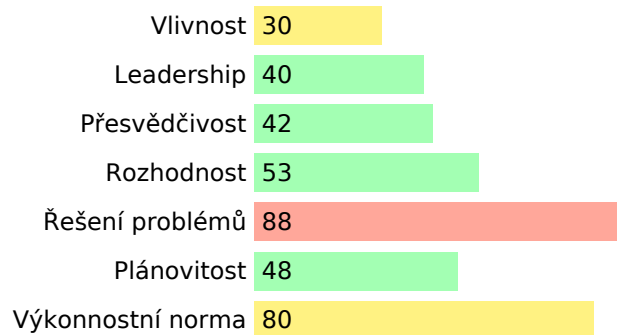
OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Moje mzda , Neslyším kolegy , Neúspěch , Pomalost , Jsem agresivní , Riziko , Nechci

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.)

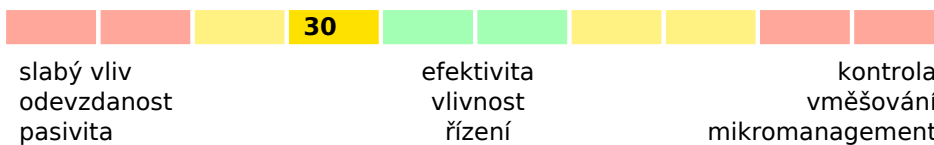
Nesmím , Neumím

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

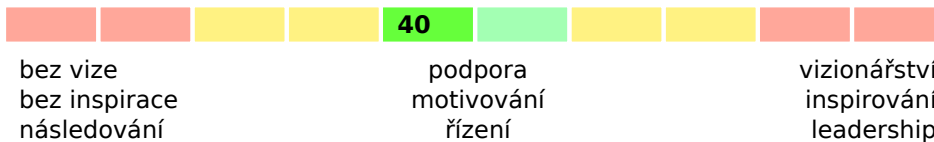
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

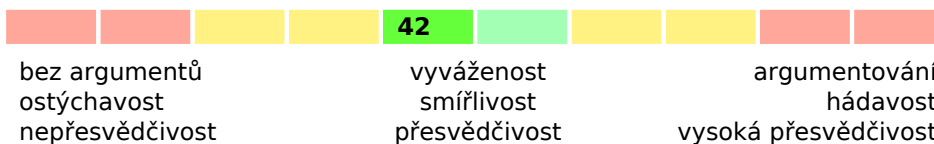
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

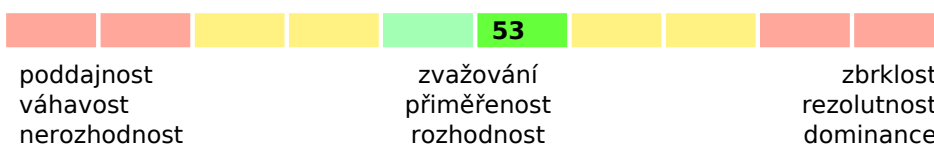
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

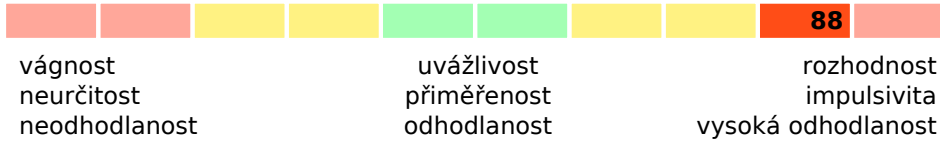
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

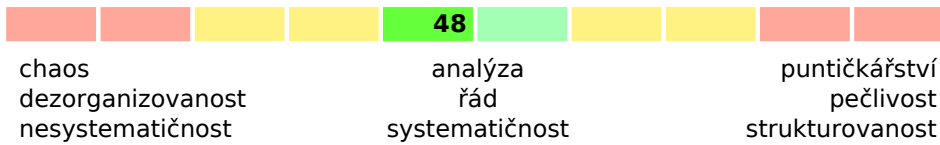
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

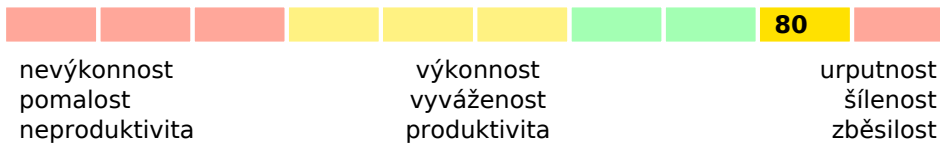
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ ————— - —————

Samostatný/á/ , Odpovědnost , Mluvím
, Organizuji , Spolupráce , Slyším ,
Rozhoduji , Úspěch , Umím , Cítím

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_e3+_stan9
5402297	drive	426	support@cut-e.com	1
5402301	drive	426	support@cut-e.com	1
5402508	drive	426	support@cut-e.com	1

0 Projekty
 Obsluha stojů
 výroba+úprava
 výrobků(textil,kožeš.)

0 í skupina
 Srovnávac General adult population
 (Czech)
 0 Datum 04.11.2016 11:14:38

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	C	PD	T	
				Systematický přístup	Odolnost vůči stresu	Řešení problémů	Spolupráce s ostatními	Orientace na služby	Ochota učít se a dále se rozvíjet	Samostatnost	Odborná znalost a kompetence	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)	
5402297	drive	426	support@cut-e.com		2	3	1	8	6	6	5	2	1	0,91	9
5402301	drive	426	support@cut-e.com		4	4	5	4	4	3	6	7	4	1	11
5402508	drive	426	support@cut-e.com		3	5	5	7	4	3	7	4	5	0,97	7
				9	12	11	19	14	12	18	13	10			

0 Projekty
 Obsluha stojů výroba+úprava výrobků(textil,kožeš.)

0 Možnosti
 Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*

0 í skupina
 Srovnávací skupina Celková dospělá populace

0 Scale
 Standard 9

0 Datum
 04.11.2016 11:14:13

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_e3+_stan9
4907002	pozdeji	426	support@cut-e.com	5
4907003	pozdeji	426	support@cut-e.com	3
4907004	pozdeji	426	support@cut-e.com	3
5402298	pozdeji	426	support@cut-e.com	3
5402489	pozdeji	426	support@cut-e.com	1
5402492	pozdeji	426	support@cut-e.com	1
5402496	pozdeji	426	support@cut-e.com	1

0 Projekty
 Obsluha stojů
 výroba+úprava
 výrobků(textil,kožeš.)

0 í skupina
 Srovnávac General adult
 population (Czech)
 0 Datum 04.11.2016 11:15:22

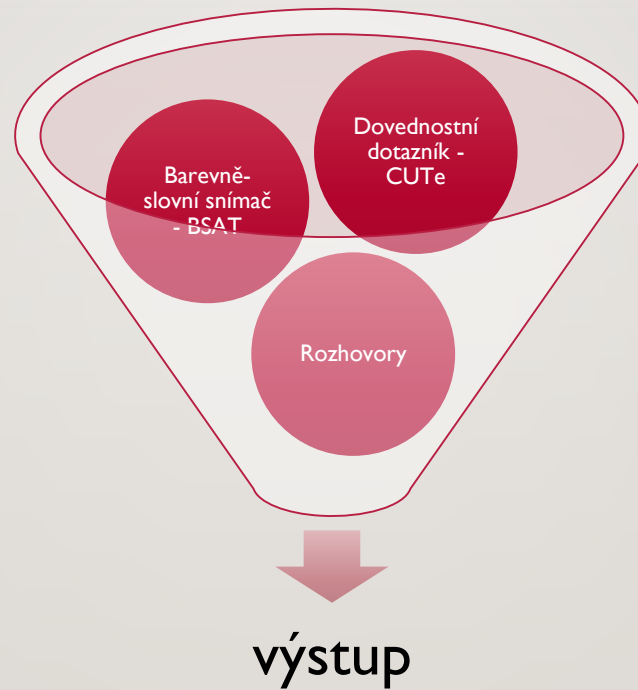


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

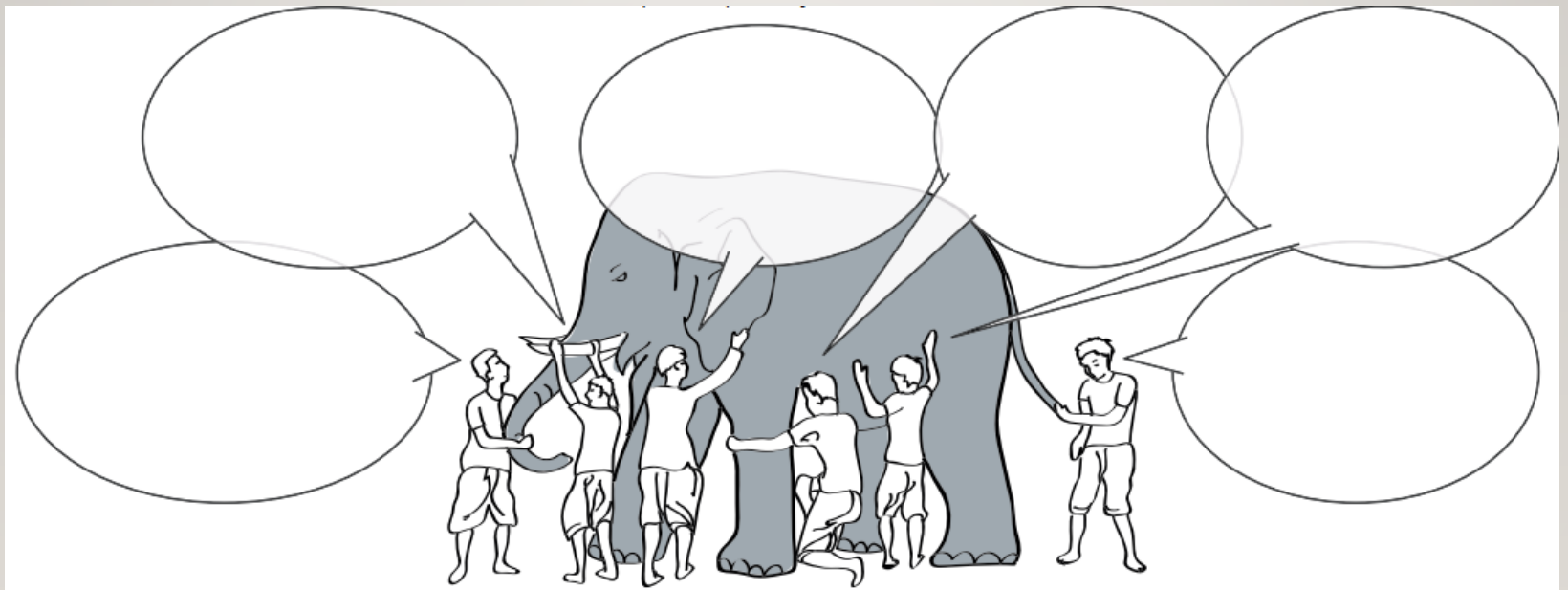
ABYCH LÉPE ZVLÁDL SVOJI PRÁCI CO NEJDÉLE

Techtex/Plst'ař I.

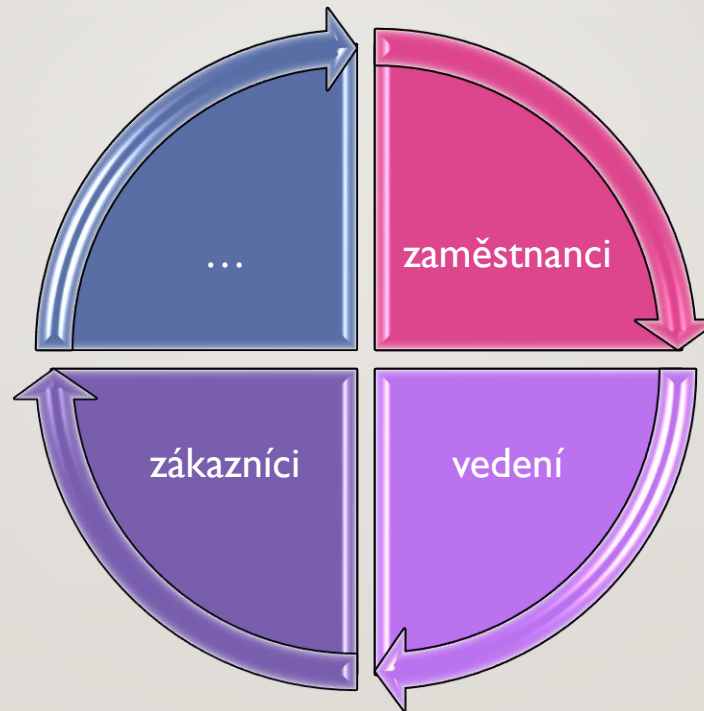
CO UŽ MÁME



CO TO JE?



RŮZNÉ POHLEDY



CHVÁLÍME

Jste
člověk

Plat
zvýšení

Plat
pravidelně

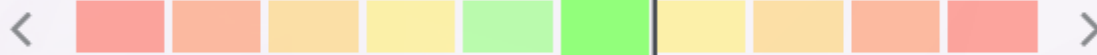
Normy

ČLOVĚK

Sociabilita

Interakce s ostatními.

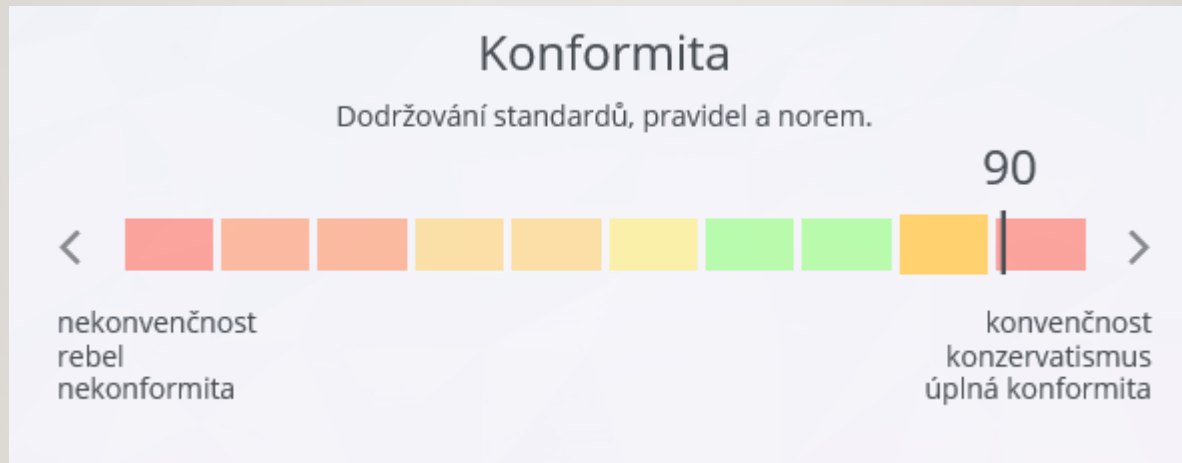
59



uzavřenost
zdrženlivost
nespolečenskost

snadno zapadne
bez zábran
vysoká společenskost

VYJETÁ PRAVIDLA

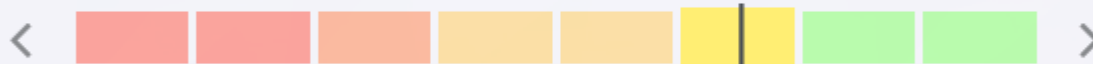


KLIMA

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.

Dogma



Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.

TÉMATATA

Ergonomie

Vařič

DĚKUJEME ZA SPOLUPRÁCI.



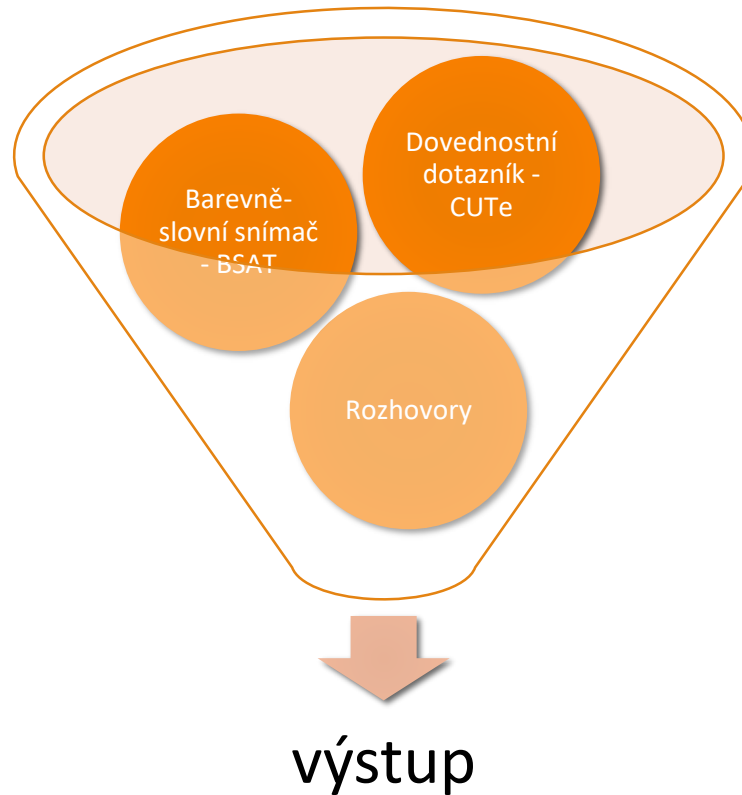
Abych lépe zvládl svoji práci
co nejdéle

Techtex/Plstář – II.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Informace



Vážíme si

Ranní směna

Propustky

Přesčas

Děláme
kvalitní
výrobky

Pracovní nasazení



Týmová spolupráce



Participace

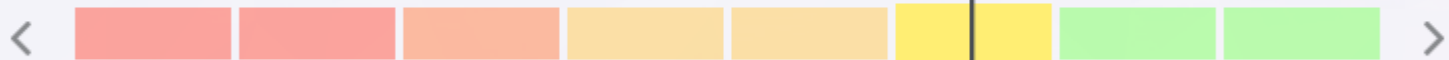


Komunikace

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.

Dogma



Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.

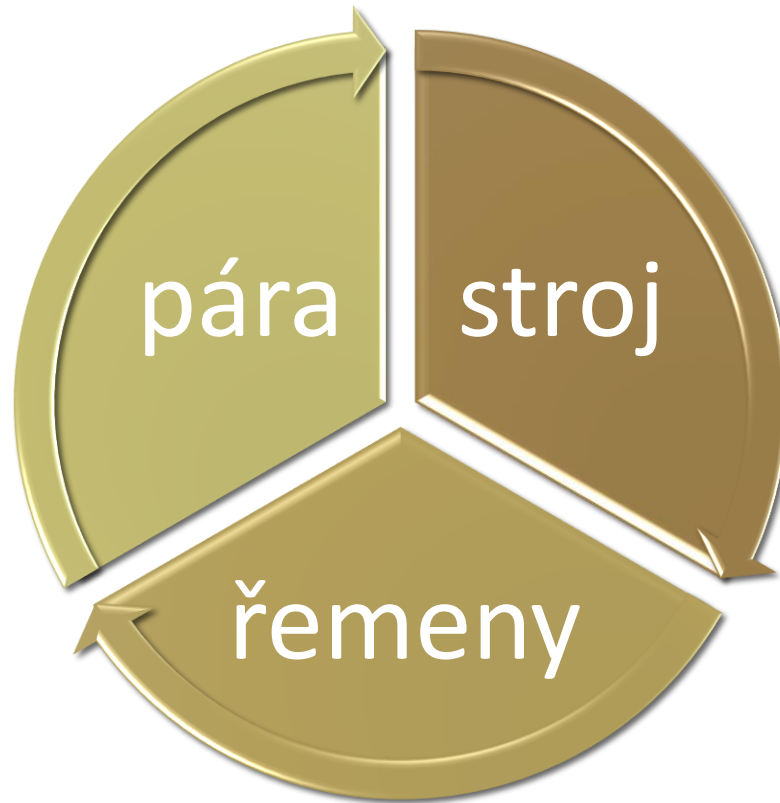
Pocit spravedlnosti

Mzda

Obrana (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Moje mzda , Neslyším kolegy , Neúspěch , Pomalost , Jsem agresivní , Riziko , Nechci

Technický stav



Doporučení

Finální
výrobek

Podpora
vedení

Komunikace

Rozdělení
práce

Děkujeme za spolupráci



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA -
TOP TPLST01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „TOP TPLST01	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030.....	6
Složení populace v Moravskoslezském kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030.....	7
Regionální působnost společnosti	7
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „TOP TPLST01 “	11
Celkové hodnocení.....	11
Hodnocení oblastí	12
Hodnocení ukazatelů	15
Závěr	17
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	19

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „TOP TPLST01“ sídlí v Moravskoslezském kraji a patří k největším a nejvýznamnějším světovým výrobcům pokrývek hlavy. Firma má za sebou více než dvousetletou tradici výroby, která v současnosti probíhá ve dvou závodech. Jeden závod se zaměřuje na výrobu vlněných a srstěných plstěných polotovarů a klobouků. Druhý závod zahrnuje především sortiment pletených pokrývek hlavy, zejména baretů, fezů, štump a zimních čepic.

V současnosti firma zaměstnává 320 pracovníků a pracovníc, kteří pracují ve dvou provozovnách. Společnost je nositelem certifikátu systému řízení jakosti podle ISO 9001.

Interní procesy v personální oblasti, pracovní doba, dovolené, příplatky, prémie a další jsou kodifikovány v kolektivní smlouvě, pracovním a organizačním řádu a dalších interních dokumentech.

Společnost „TOP TPLST01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v roce 2016. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 55 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 36,4 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí*. Českou verzi připravila platforma Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřicího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

1. strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace náboru),
2. řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
3. pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
4. flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od náboru, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společně data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „TOP TPLST01“

Proces měření LEA je naplánován v následujících krocích: zaslání dotazníku → sběr dat → rozhovor → zpracování → vyhodnocení → zpráva.

U společnosti TOP TPLST01 proces měření proběhl v roce 2016 následovně:

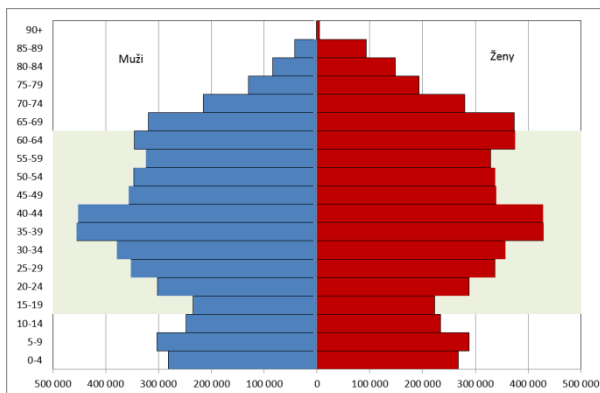
Organizaci TOP TPLST01 zastupovali talent manažer a zástupkyně odborové organizace. Společně se dvěma zástupci platformy Byznys pro společnost absolvovali osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Dále byl rozhovoru na místě přítomen zástupce Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu a specialista na měření vybraných pozic.

Demografie a statistika České republiky

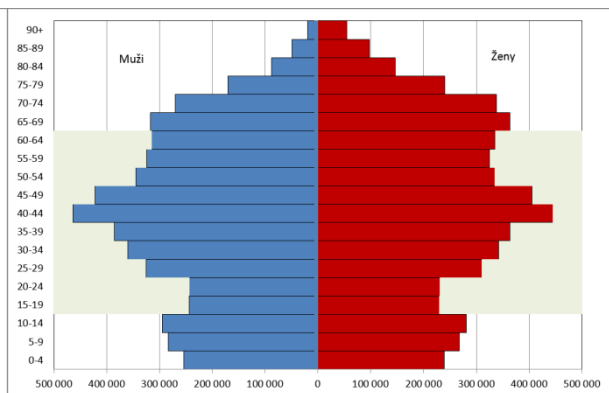
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030

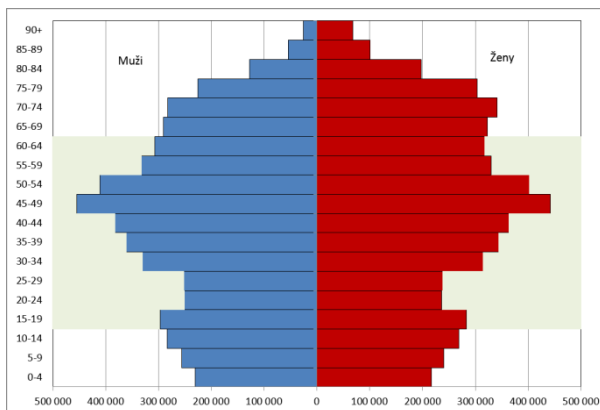
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



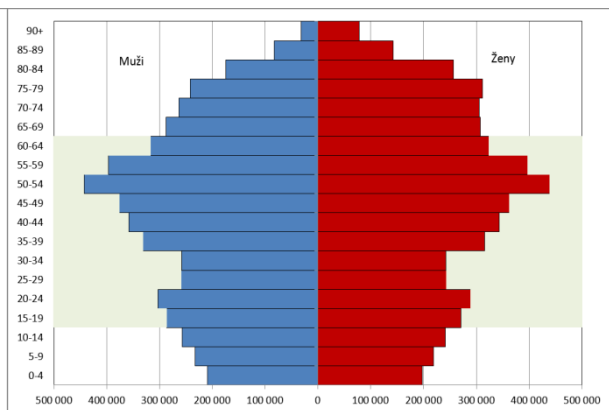
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016

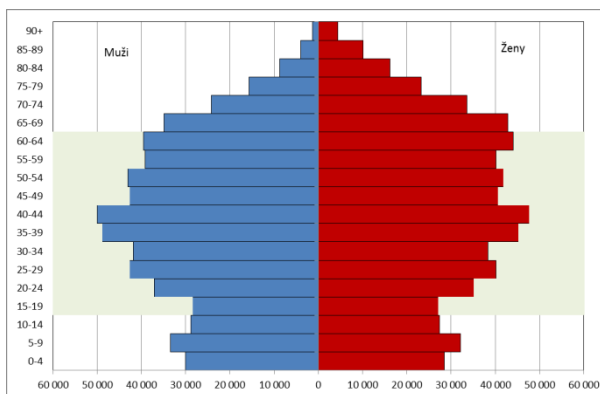
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030 pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

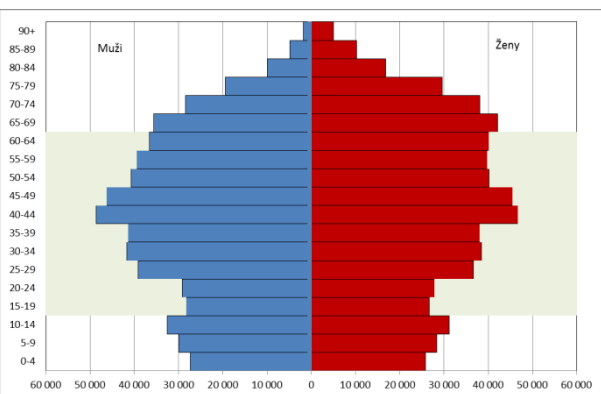
Složení populace v Moravskoslezském kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V Moravskoslezském kraji žilo na konci roku 2015 19,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 62,5 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,1 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,5 let. Kraj má oproti průměru České republiky nižší podíl seniorů a zároveň nejvyšší podíl osob v produktivním věku. Vzhledem k nižšímu podílu seniorů lze předpokládat, že trend stárnutí obyvatelstva bude v Moravskoslezském kraji probíhat pomaleji než v ostatních krajích. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Moravskoslezském kraji podíl osob 65letých a starších 20,3%. V roce 2030 však budou tvořit téměř čtvrtinu populace (24,7 %).

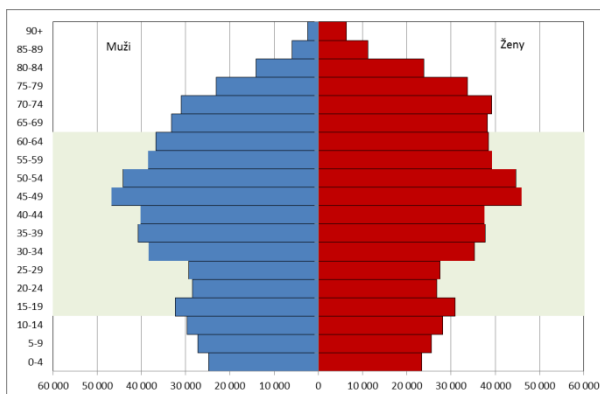
Graf 5 Věková struktura MSK kraje k 1. 1. 2016



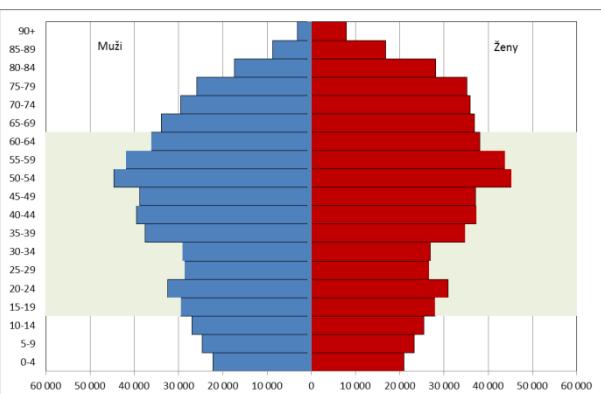
Graf 6 Projekce věkové struktury MSK kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury MSK kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury MSK kraje na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

Sídlo společnosti „TOP TPLST01“ je v Moravskoslezském kraji, kde také funguje jeden ze závodů. Druhý ze závodů sídlí v Jihočeském kraji.

Struktura zaměstnanců společnosti

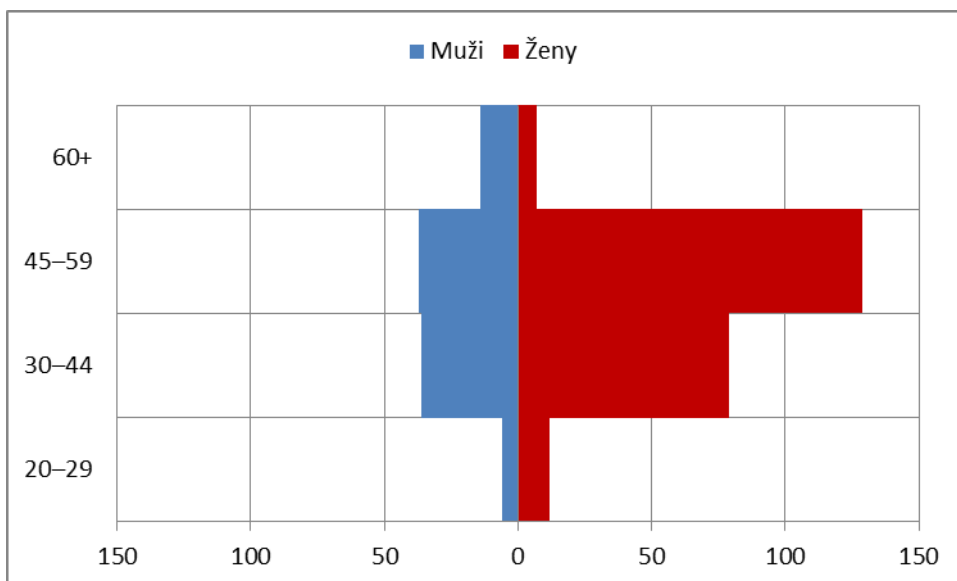
Společnost „TOP TPLST01“ má celkem 320 zaměstnanců. Z toho je 227 žen a 93 mužů. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 18 zaměstnanců, z toho je 12 žen a 6 mužů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 115 zaměstnanců, z toho je 79 žen a 36 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 166 zaměstnanců, z toho je 129 žen a 37 mužů,
- v kategorii 60+ má společnost 21 zaměstnanců, z toho je 7 žen a 14 mužů.

Nejvíce zaměstnanců společnosti je v kategorii 45 až 59 let – téměř 52 %. Více než třetinu zaměstnanců pak tvoří osoby ve věku 30 až 44 let. Naopak nejnižší podíl zaměstnanců má společnost v nejnižší a nejvyšší věkové kategorii – v obou případech okolo 6 %.

Ve společnosti výrazně převažují ženy, kterých je téměř 71 %. Muži převažují pouze v kategorii 60 let a více.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „TOP TPLST01“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „TOP TPLST01“, 2016

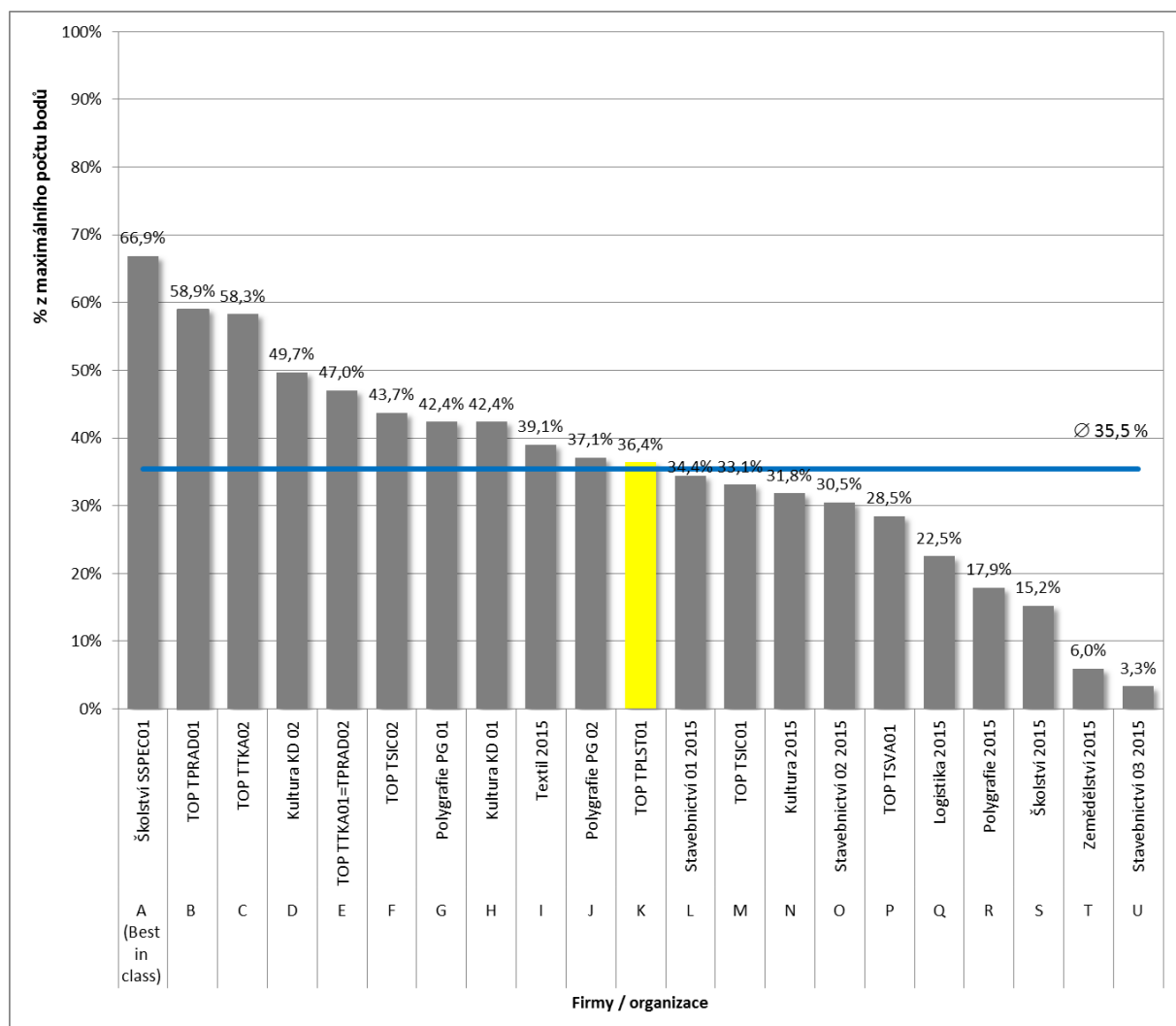
Benchmark – ČR

Společnost „TOP TPLST01“ se zúčastnila šetření metodou LEA v roce 2016. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 20 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015 a v roce 2016. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „TOP TPLST01“ získala celkem 55 bodů (36,4 %), a skončila tak lehce nad průměrem měřených společností.

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

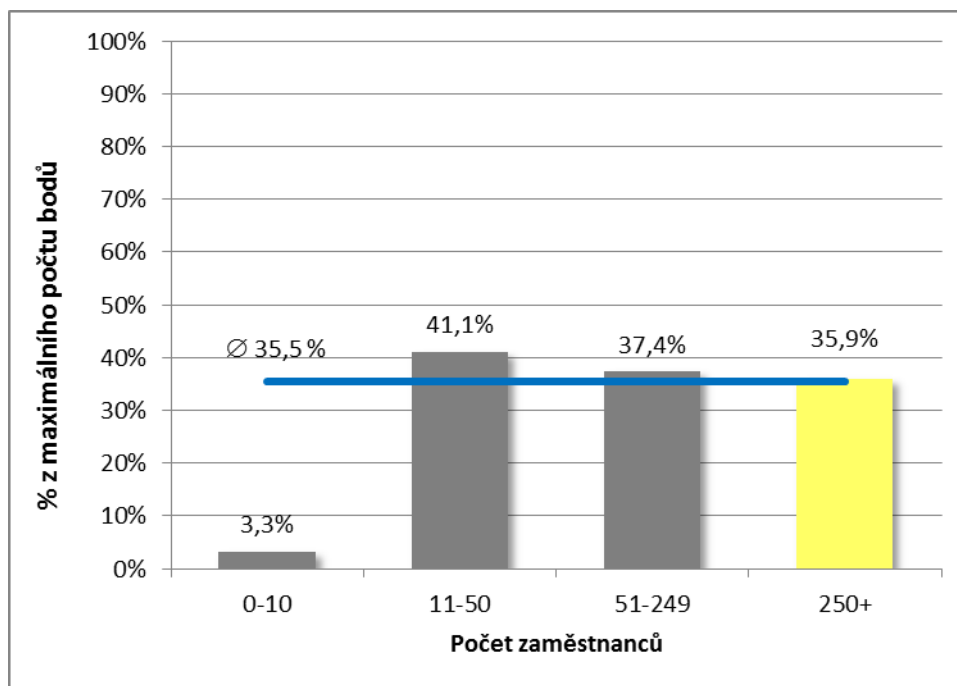


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem nejsou velké rozdíly v nastavení nástrojů věkové diverzity a jejich formalizaci. Jedinou odlišnou skupinu s výrazně nižším počtem dosažených bodů tvoří firmy do 10 zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že tuto skupinu prozatím reprezentuje pouze jedna firma, nelze dosažený výsledek považovat za vypovídající. Ukazuje se, že u středních a malých společností/organizací je zavedení a uplatňování nástrojů Age managementu často závislé na osobě majitele/jednatele, ředitele nebo manažera pro lidské zdroje apod. Nezřídka závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 11 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

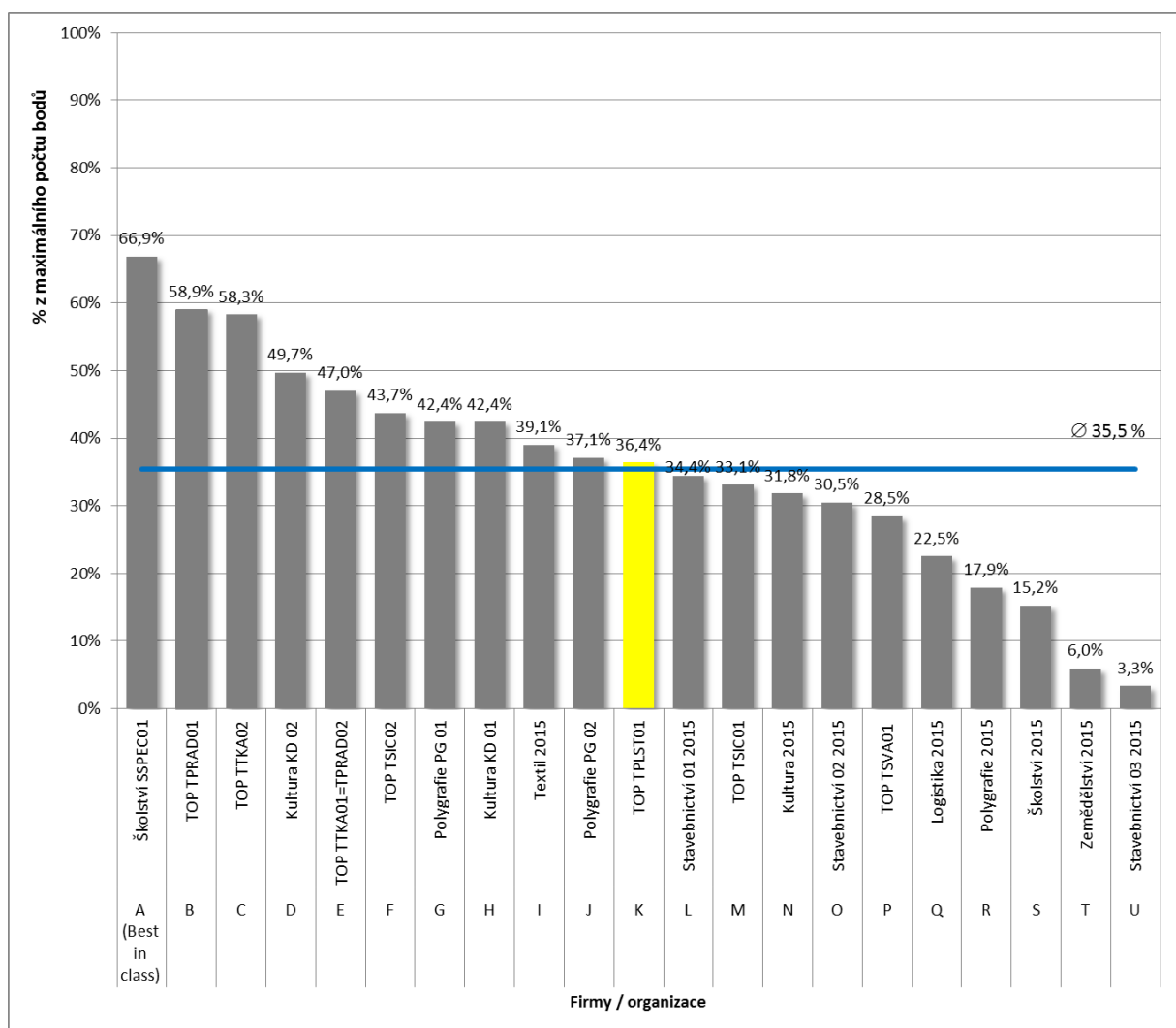
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo vedení a managementu společnosti, organizace či z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „TOP TPLST01“

Celkové hodnocení

Společnost „TOP TPLST01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 55 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 36,4 %.

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

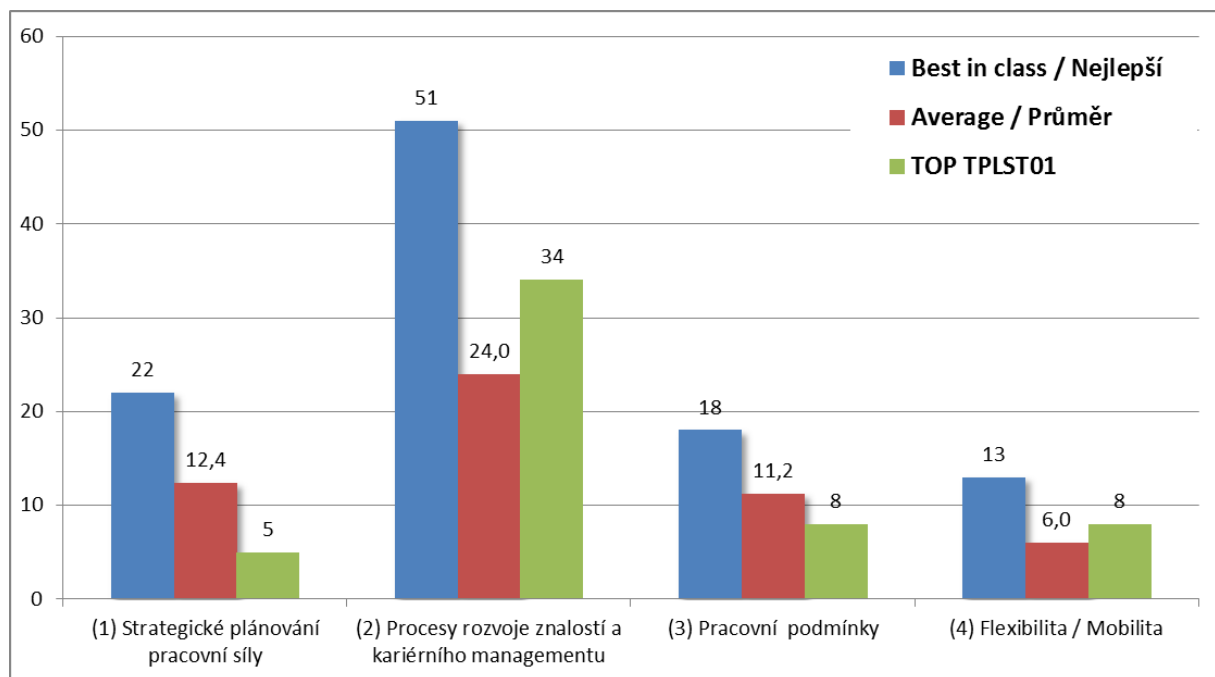


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 5 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 34 bodů
- Pracovní podmínky – 8 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 8 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „TOP TPLST01“ pravidelně sleduje složení pracovní síly s ohledem na věk svých zaměstnanců, ale z důvodu nedostatku pracovních sil kritérium věku není pro firmu důležité. Nezaměstnanost je v okolí velmi nízká a z tohoto důvodu je velmi obtížné vůbec získat jakékoliv zaměstnance. Ve společnosti jsou v současné době zaměstnaní především pracovníci ve věku nad 45 let a naprosté minimum osob pod 30 let. Získat a udržet mladé zaměstnance je velmi obtížné. Společnost sleduje především plánované odchody do důchodu, aby byli připraveni na jejich nahrazení. Při náboru se snaží zjistit, odkud se uchazeč o možnosti být zaměstnán ve společnosti dozvěděl. Společnost si v současné době nedělá žádný dlouhodobý personální plán složení pracovní síly. Počet pracovních sil je velmi závislý na objemu zakázek, jejich typu a podle těchto parametrů se i plánuje množství zaměstnanců.

Společnost nespolupracuje přímo se žádnou univerzitou ani střední školou nebo učilištěm při vyhledávání nových pracovníků nebo talentů. Žádnou aktivitu směrem ke školám zatím nevyvíjejí. Pokud má nějaký vysokoškolský student zájem vykonat stáž ve společnosti, je mu to umožněno, ale jde jen o nahodilé aktivity samotných studentů. Podobně společnost ani neorganizuje žádné praxe pro učně, jelikož nemají volné kapacity, kdo by se učňům mohl věnovat, a samotný zájem učňů je naprosto minimální. Jde o obecný problém s výchovou a vzděláváním učňů v soustavě našeho současného školství.

Při procesu nábory nesledují příliš principy diverzity, ale zaměstnávají slovenské a polské dělníky, kteří nemají jazykové bariéry. Dále také společnost zaměstnává zdravotně hendikepované zaměstnance, pokud projdou posudkovým lékařem při vstupu do zaměstnání. Pro některá pracoviště společnost potřebuje spíše muže, protože jde o fyzicky náročnou práci a ženy by ji nemohly dlouhodobě vykonávat.

Pro účely měření byla zjišťována **pracovní pozici plstáře**. Pracovní náplň a časová osa směny je součástí příloh.

Oblast 2: Řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

Společnost „TOP TPLST01“ zajišťovala řadu pracovních školení v období menšího objemu práce. Vedení společnosti vidí smysl v dlouhodobém školení, nikoliv jen v jednorázových školeních bez dopadu na rozvoj kompetencí a dovedností. Pro příští rok chtějí vytvořit systémový plán školení, který by právě obsahoval rozvoj klíčových dovedností a kompetencí. Po zavedení tohoto plánu budou sledovat řadu parametrů a budou vyhodnocovat, jestli školení posouvá zaměstnance v jejich kariéře. V kolektivní smlouvě je zakotveno, že pokud zaměstnanec přijde s požadavkem určitého proškolení, které potřebuje ke své práci, nebo společnost identifikuje nutnost zaměstnance proškolení, organizace takové školení zajistí a také proplatí. Jestliže zaměstnanec požaduje nějaké další školení pro osobní rozvoj, které přímo nesouvisí s výkonem jeho práce, firma mu to umožní, ale bez náhrady mzdy. Každý nový dělník ve výrobě je zaškolován mistrem případně zkušeným pracovníkem, který je jejich mentorem, po dobu přibližně 10-30 dní, ale celkově se zaučují zaměstnanci i několik měsíců. Učení probíhá po celou dobu kariéry plstáře, jelikož se zavádí stále nové výrobky. Mentorem se stává zkušený pracovník, který umí předat klíčové dovednosti. V současné době se snaží identifikovat právě všechny klíčové dovednosti a kompetence pro jednotlivé pozice, aby je mohli zahrnout do interního systémového školení. Pracovníci, kteří zaškolují ostatní, dostávají odměnu za to, že se věnují novým pracovníkům. Ti, co se zaškolují a často mají jen minimální mzdu, jsou motivováni odměnou, pokud je u nich vidět snaha rychle se posunout vpřed.

Společnost pracuje s interní mobilitou zaměstnanců, ale z hlediska výroby je to velmi obtížné, jelikož na každé pozici pracuje pouze jeden zaměstnanec a jeho práce je specifická. Vzájemná zastupitelnost je možná, ale není to univerzální nástroj, který firma může využívat. Pokud však pracovník chce získat další dovednosti, společnost mu umožní zkusit a zaučit se na novém pracovišti. Vedení společnosti by v budoucnu chtělo mít skupinu více univerzálních pracovníků, kteří by si prošli několika pracovišti a mohli by být využiti podle potřeb.

Společnost nemá zavedený žádný komplexní systém hodnocení svých pracovníků a ani neřeší jejich kariéru s ohledem na životní fáze zaměstnanců.

Společnost během ročního pohovoru se zaměstnancem plánuje uskutečňovat i karierní hodnocení, kam by se zaměstnanec mohl posunout. Vytipovali přibližně 15 pracovníků, bez ohledu věku a pohlaví, se kterými chtějí dále pracovat a rozvíjet jejich talent a dovednosti. Uvědomují si, že ne každý odborně zdatný pracovník může pracovat jako mistr a vést lidi. Z tohoto důvodu je třeba volit talenty velmi obezřetně a vychovávat mistry a vedoucí od samotného počátku.

Mzdy jsou založeny na zařazení do tarifních tříd a k této základní složce jsou vypláceny výkonnostní prémie, osobní ohodnocení, cílová motivační odměna za splnění zakázky, bonus za to, že zaměstnanec není nemocný, odměny za pracovní výročí (po 5 letech), jednorázová odměna před Vánocemi. Všechny tyto odměny jsou stanoveny v kolektivní smlouvě, která se každý rok uzavírá znovu. Průměrná mzda plstáře je velmi variabilní, někteří se spokojí s minimální mzdou, jiní si vydělají přibližně **18.000kč, výjimečně i 25.000kč.**

Společnost má stanovené postupy při odchodu zaměstnance, v případě nucených odchodů plní všechny zákonné požadavky. V případě odchodu do důchodu se vedení se zaměstnancem krátce setká, poděkuje mu, snaží se ho přesvědčit, aby v práci dále pokračoval nebo stal se mentorem. Většina zaměstnanců odchází do důchodu, dále v práci nechtějí pokračovat, společnost má nyní tři mentory z bývalých zaměstnanců. Při odchodu do důchodu dostává zaměstnanec věrnostní bonus od společnosti případně i od odborů.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost „TOP TPLST01“ sleduje zaměstnance, kteří jsou ohroženi hlukem, ti pak povinně chodí na kontrolu sluchu. Společnost má v rámci prevence vytipované některé profese a zaměstnance ohrožené zvýšenou zátěží, kteří chodí na preventivní prohlídky ke smluvnímu lékaři, který následně ohrožené zaměstnance posílá na rehabilitace, případně na další vyšetření a kontroly. Pokud u někoho hrozí nemoc z povolání, je po dohodě se zaměstnavatelem přemístěn

na jinou pracovní pozici. Organizace pořádá jednou ročně sportovní hry, kterých se účastní i další textilní firmy. Zaměstnanci mají šatny, opravené sociální zařízení. Ergonomii pracovního místa se společnost příliš nevěnuje. U zaměstnanců, kteří jsou nemocní přes 30 dnů, společnost sleduje důvody nemoci, zdali nejde o spojitost s prací a pracovní pozicí.

V současné době společnost nemá žádnou strategii pro práci se stresem a duševním zdravím, ale vidí nutnost s tím v budoucnu pracovat. Chtějí vybudovat celou novou strukturu pro boj se stresem a vyhořením, plánují zpracovat školení a zařadit tyto aktivity do vzdělávacího systému.

Společnost v zásadě umožňuje určitou flexibilitu pracovního prostředí, obchodní zástupci, vyšší management mohou pracovat z domova, ale zaměstnanci ve výrobě nikoliv. Ve výjimečných případech se společnost dohodne s pracovníkem na zkráceném úvazku.

Společnost poskytuje 5 dní dovolené navíc, případně i den navíc při svatbě a úmrtí. Jako další benefit společnost poskytuje příspěvek na penzijní a životní pojištění. Společnost přispívá na stravu v závodním stravování. Zaměstnanci mohou využít zvýhodněného mobilního tarifu. Členové odborů dostávají příspěvek 1000kč, jestliže jsou nemocní, v případě výpovědi po dobu až 6 měsíců dostávají příspěvek 1500kč, příspěvek při narození dítěte, příspěvek na tábory a vratnou bezúročnou půjčku 5000kč. Tyto příspěvky se platí z fondu, do kterého přispívají 1% platu členové odboru. Společnost uvažuje o zavedení poukázek Flexi pas.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

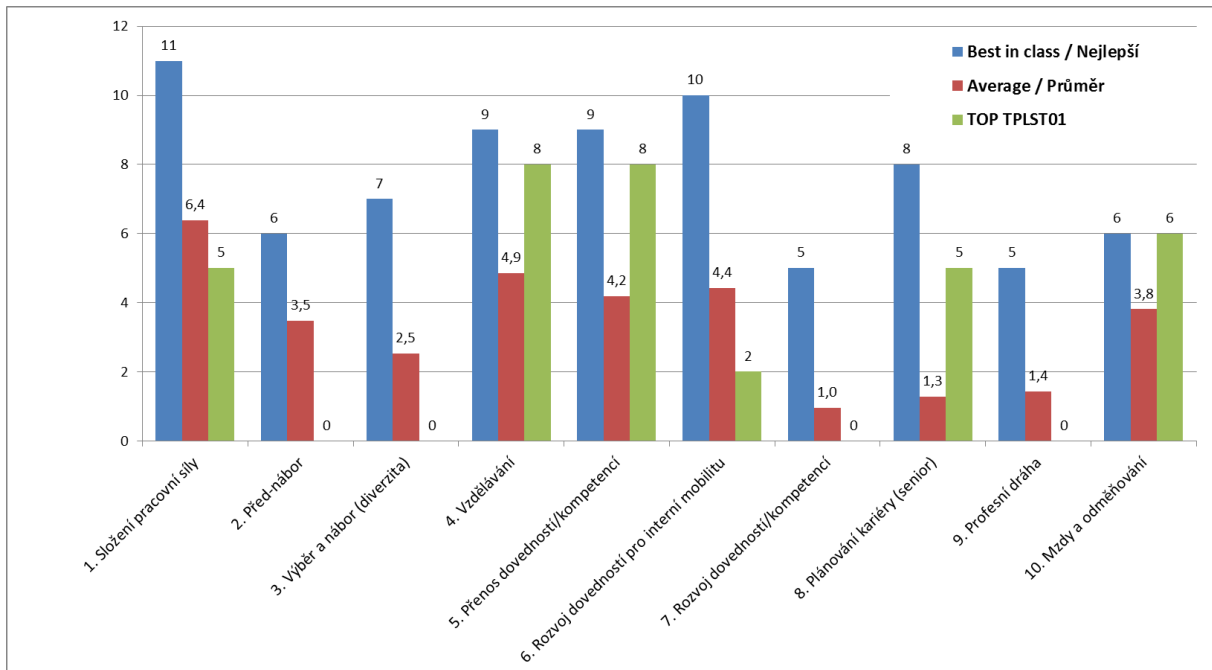
Společnost „TOP TPLST01“ má nastaveny postupy pro krátkodobé přeřazení v rámci firmy.

Společnost se snaží o udržování kontaktů s bývalými zaměstnanci prostřednictvím spoluprací s mentory. Odbory pak dále organizují vánoční setkání a výlety, exkurze pro odboráře. Pokud některý zaměstnanec se vrací po delší nemoci zpět do pracovního procesu, společnost jej přivítá a snaží se zjistit příčiny, zdali nemoc měla souvislost s prací.

Hodnocení ukazatelů

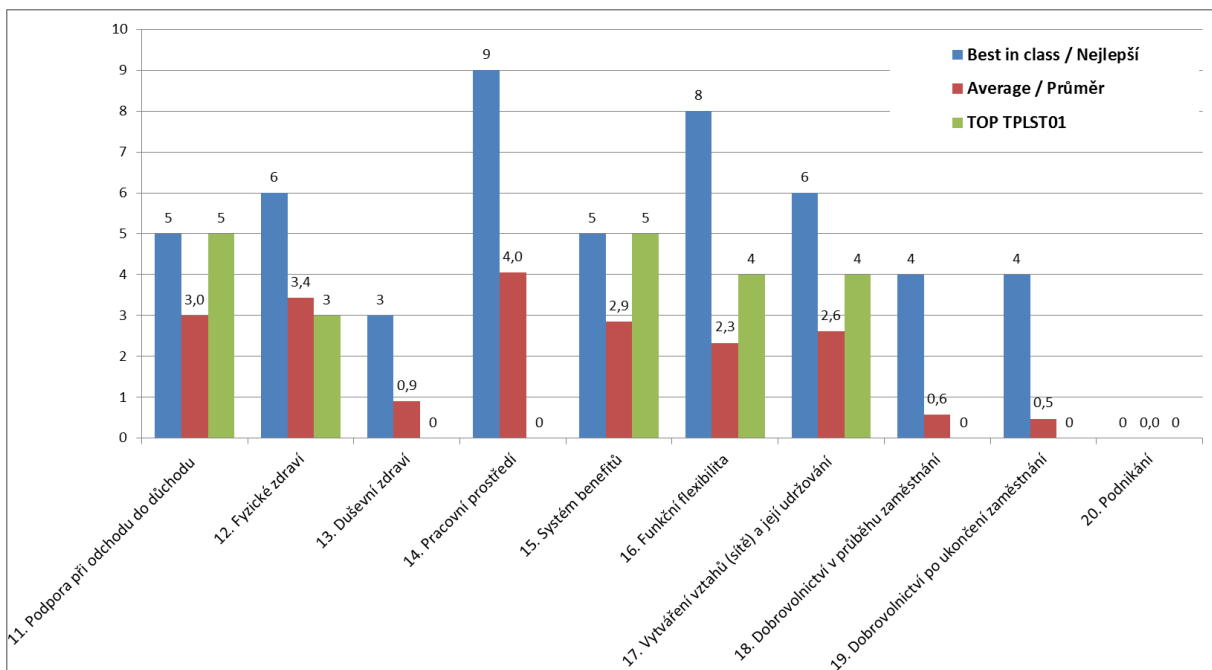
Společnost dosahuje v 8 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 12 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

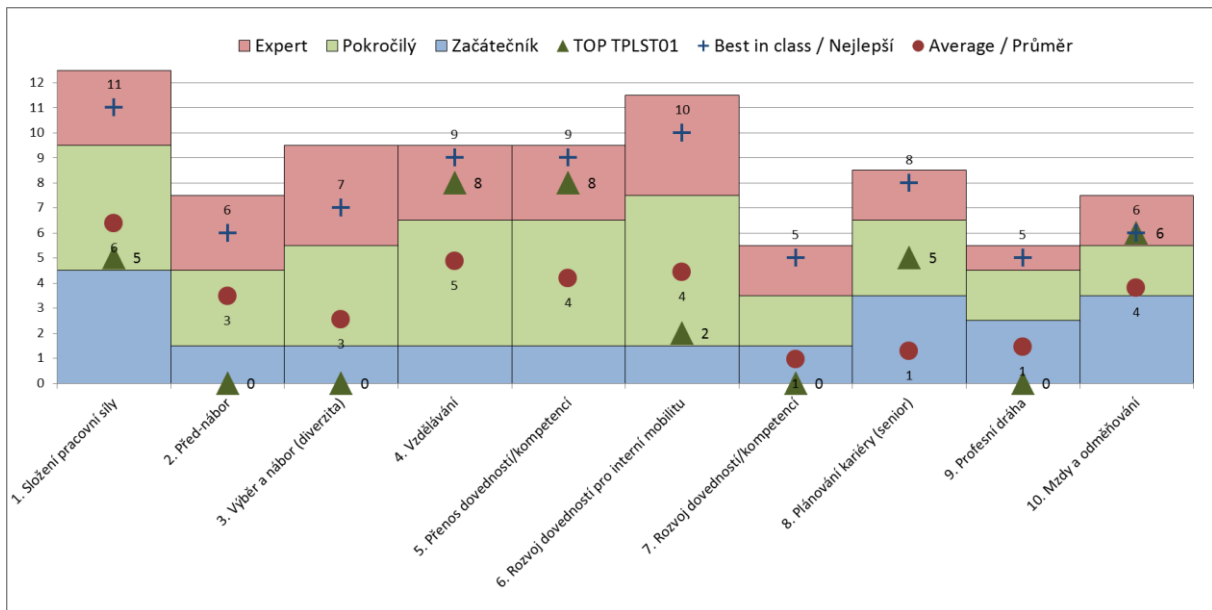
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

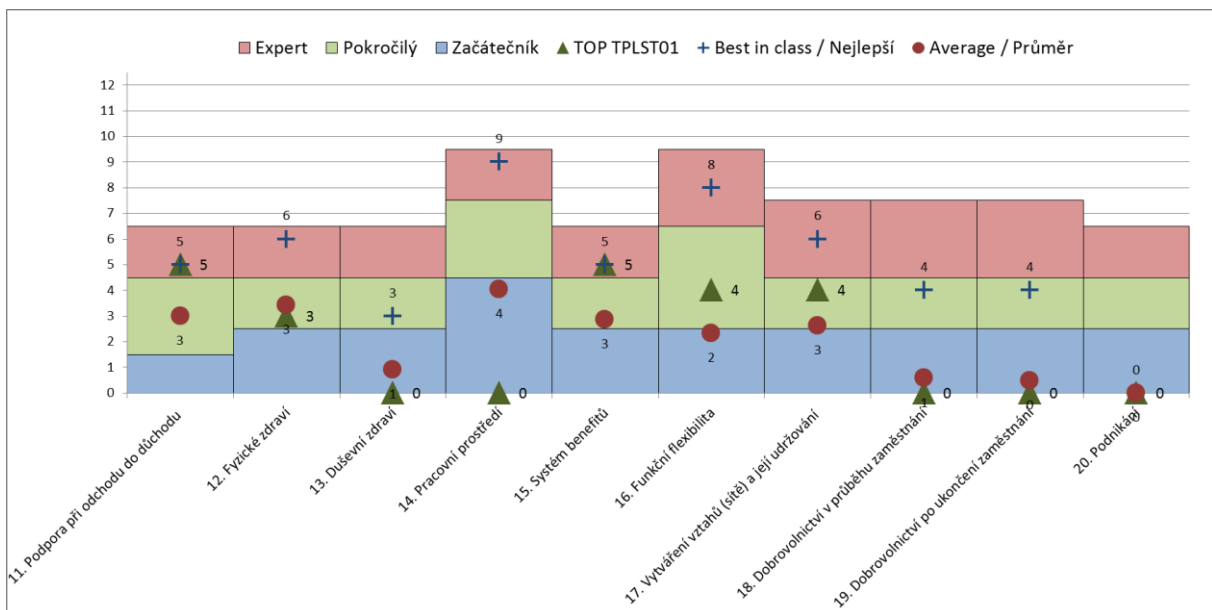
Společnost „TOP TPLST01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu u 5 ukazatelů, a to konkrétně u vzdělávání, přenosu dovedností/kompetenci, u mezd a odměňování, u podpory při odchodu do důchodu a u systému benefitů. Úroveň Age managementu je pokročilá u 6 ukazatelů, naopak 9 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 16 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

Graf 17 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „TOP TPLST01“ zaměstnává 320 pracovníků z toho asi 80 pracovníků na pozici plstřař. Velmi dobře si vede v oblastech vzdělávání, předávání dovedností, nastavení mezd,

benefitů a podpoře při odchodu do důchodu. Vedení společnosti chce změnit celý systém vzdělávání a školení svých pracovníků, jelikož si uvědomuje důležitost rozvoje a předávání klíčových kompetencí pro budoucnost firmy. Podobně hledí i na systém vnitřního hodnocení, který se taky bude měnit, aby mohlo dojít k dalšímu rozvoji zaměstnanců a následně i firmy.

Směr, kterému by se společnost mohla dále věnovat, je ergonomie pracovního místa a práce se stresem a zdravím svých zaměstnanců. Určité nedostatky se objevují i ve společenské zodpovědnosti firmy.

Obvyklým problémem celého odvětví, který trápí i Společnost „TOP TPLST01“, je nedostatek pracovních sil pro dělnické profese, kdy je velkým problémem dlouhodobě obsadit méně kvalifikované pozice. Společnost by uvítala, kdyby stát více podporoval státní učňovské školství, namísto soukromého nebo středoškolského s maturitou, kdyby se obnovila dřívější prestiž řemeslům a případně se do osnov základních škol vrátilo pracovní vyučování, aby si děti mohly osvojit i manuální činnosti, které jsou pak důležité i v dalším životě.

Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůnách 1357/11, 2. patro
Praha 2, 120 00
www.byznysprospolecnost.cz
IČ: 22 84 26 08
DIČ: CZ22842608
Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel programů

stern@byznysprospolecnost.cz
+420 607 919 028

Plstař

Plstař zajišťuje práce při výrobě plstí a plstěných výrobků.

Odborný směr:	Textilní a oděvní výroba
Odborný podsměr:	výroba látek
Nadřízené povolání:	Výrobce textilií
Příbuzné typové pozice:	Barvíř textilií Krajčář Pletař Pracovník jakosti v textilní výrobě Provazník Prýmkař Přádlák Sítař Textilní mistr Tiskař textilií Tkadlec Úpravář textilií Výrobce netkaných textilií
Kvalifikační úroveň:	Kvalifikační úroveň NSP 3

Pracovní činnosti

- Sestavování, čechrání a čištění směsi pro výrobu kloboučnické plsti, foukání chlupových směsí a mykání z vlněných směsí. Valchování polotovarů v různých druzích valchovacích lázní a na různých valchovacích strojích.
- Zušlechťování polotovarů tužením, barvením a tvarováním na různých zušlechťovacích strojích dle druhu výrobku.
- Dohotovování surových polotovarů na různých druzích strojů (kuželování, roztahování, odvodňování a sušení, ořezávání okrajů, značení polotovarů, předběžné dření povrchu polotovarů).
- Kontrola stanovených parametrů polotovarů a výrobků v procesu výroby kloboučnické plsti, zjišťování a odstraňování vad. Výroba chlupových plástů na plstících strojích, předplstování a plstění polotovarů za mokra na předplstovacích strojích a plstících strojích, výroba vlněných polotovarů.
- Hodnocení kvality a skladování suchých surových polotovarů.
- Ošetřování a běžná údržba strojů a zařízení, pracovních pomůcek, nástrojů a náradí.
- Evidence technických dat o průběhu a výsledcích práce.

Příklady prací

Příklady prací ze soukromého sektoru	Tarifní stupeň
Dohotovování polotovarů na různých druzích textilních strojů.	5
Hodnocení kvality polotovarů a výrobků.	5
Kontrolování daných parametrů polotovarů a výrobků.	5
Zušlechťování polotovarů.	5
Ošetřování a běžná údržba strojů.	4
Příprava směsi pro výrobu.	4
Výroba polotovarů na různých textilních strojích.	4

Příprava a vzdělání

Nejvhodnější školní přípravu poskytují obory:

KKOV	Střední vzdělání s výučním listem v oboru plstař, plstařské práce (3152H)
RVP	Výrobce textilií (31-57-H/01)

Vhodnou školní přípravu poskytují také obory:

KKOV	Střední vzdělání s výučním listem ve skupině oborů textilní výroba a oděvnictví (31xxH)
------	---

Regulovaná povolání

Na stránkách Databáze regulovaných povolání a pracovních činností v ČR je k dispozici seznam regulovaných povolání nebo činností, pro jejichž výkon jsou právními předpisy členského státu EU předepsány určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (např. stupeň a obor vzdělání, praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost atp.).

Obecné dovednosti

Kód	Název	Úroveň 0-3
b01	Počítačová způsobilost	0
b02	Způsobilost k řízení osobního automobilu	0
b03	Numerická způsobilost	1
b04	Ekonomické povědomí	1
b05	Právní povědomí	1
b06	Jazyková způsobilost v češtině	1
b07	Jazyková způsobilost v angličtině	0
b08	Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	0

Legenda: 0 - úroveň žádná, 1 - úroveň základní, 2 - úroveň běžná, 3 - úroveň vysoká

Popisy úrovní naleznete zde:
http://katalog.nsp.cz/Prilohy_Manualu_NSP/Priloha_c9_manualu.pdf

Odborné znalosti

Nutné

Kód	Název	Úroveň 1-8
e21._.0014	technologie zplstňování	3
e21._.0061	systémy a standardy kvality v textilu a oděvnictví	3
e21._.0002	textilní materiály a produkty, druhy, vlastnosti, vady, způsoby rozborů a zkoušek	3
e21._.0005	základy textilních technologií, základní druhy strojů a zařízení	3

Odborné dovednosti**Nutné**

Kód	Název	Úroveň 1-8
e21.D.1008	Vedení základní dokumentace při výrobě plsti	3
	Provádění předepsaných měření a zkoušek při výrobě plsti	3
e21.D.1118	Dodržování technologických postupů	3
e21.D.1117	Orientace v pracovních a technologických postupech	3

Výhodné

Kód	Název	Úroveň 1-8
e21.B.4051	Výroba kloboučnické plsti	3

Popis úrovní naleznete zde:

http://katalog.nsp.cz/Napoveda/Prilohy_Manualu_NSP/Priloha_c1_manualu.pdf

Společnost „TOP TPLST01“ – časová osa směny

Pracovní pozice plstář ve společnosti pracuje v jedné směně. Směna začíná 6:30 a končí v 15:00 s povinnou přestávkou 30 minut na oběd.

V případě nárůstu výroby se žádná další směna nezavádí, pouze se naplánují přesčasy, které po vzájemné dohodě pracovníci mohou odpracovat.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
TOP TPLST02**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „TOP TPLST02“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030.....	6
Složení populace v Pardubickém kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030.....	7
Regionální působnost společnosti	7
Struktura zaměstnanců společnosti.....	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „TOP TPLST02“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí	12
Hodnocení ukazatelů.....	15
Závěr	17
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem.....	18

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „TOP TPLST02“ sídlí v pardubickém kraji. Dříve se zabývala výrobou sportovního, pracovního a profesního oblečení. V oděvním průmyslu působí již od roku 1993. Postupem času společnost začala spolupracovat s předními rakouskými a německými firmami. Částečně právě důsledkem zahraniční poptávky se společnost roku 2009 rozdělila a transformovala hlavní provoz na výrobu textilní trhaniny. K transformaci výroby vedl záměr ekologicky zpracovat zbytky textilního materiálu, které vznikají při výrobě vláken, tkaniny nebo konfekce a často končí ve spalovnách nebo na skládce. Společnost je zaměřena na ekologické zpracování druhotné textilní suroviny, textilních zbytků a textilních odpadů z prvovýroby, jako jsou tkalcovny, střihárny a prádelny. Ve společnosti pracuje přes 20 zaměstnanců. Společnost je rozdělena na část, kde pracují handicapovaní zaměstnanci, (*jedná se v podstatě o chráněnou dílnu*) a na část kde pracují zaměstnanci bez zdravotních handicapů.

Společnost TOP TPLST02 se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v roce 2016. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 54 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 35,8 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí*. Českou verzi, připravila platforma Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřícího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

1. strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace náboru),
2. řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
3. pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
4. flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od nábory, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společně data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „TOP TPLST02“

Proces měření LEA je naplánován v následujících krocích: zaslání dotazníku → sběr dat → rozhovor → zpracování → vyhodnocení → zpráva.

U společnosti TOP TPLST02 proces měření proběhl v roce 2016 následovně:

Organizaci TOP TPLST02 zastupoval její jednatel. Rozhovor prostřednictvím nástroje LEA musel proběhnout nakonec pouze po telefonu. Ve stanovený a domluvený termín rozhovoru bohužel jednatele nakonec nemohl být přítomen. Rozhovor s jeho podřízenou – „vedoucí provozu“ - musel, byl pouze rámcový, jelikož neznala potřebné informace týkající se měření LEA a Age managementu. Rozhovoru se zúčastnil i zástupce platformy TOP.

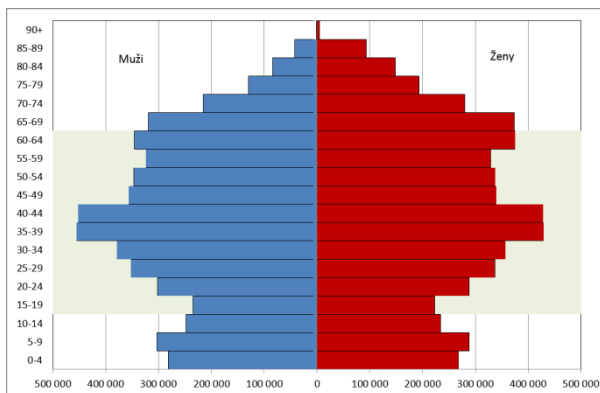
Společně se zástupcem Byznysu pro společnost absolvoval jednatel následně telefonický rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruhy otázek byly zasány předem a na domluvené doplňující dotazy, věková struktura zaměstnanců, bližší popis činnosti společnosti už nebylo i přes opakované žádosti odpovězeno. Z toho důvodu, nejsou údaje o společnosti kompletní.

Demografie a statistika České republiky

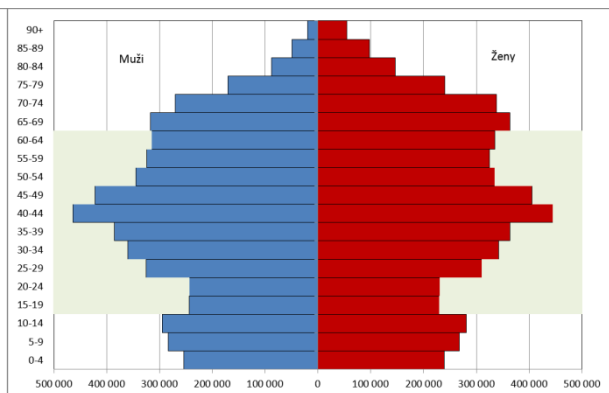
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030

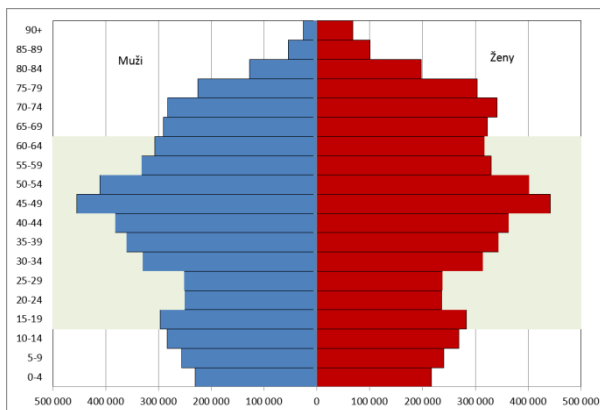
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



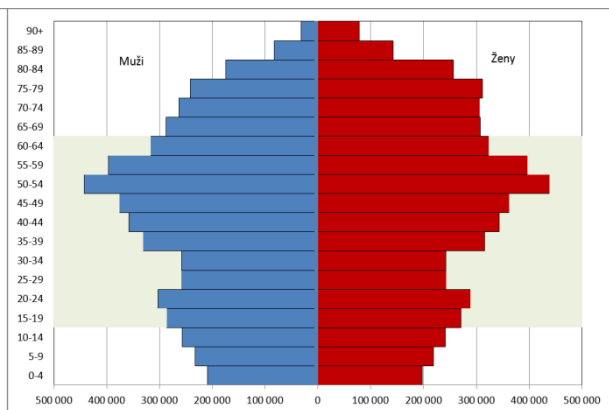
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016

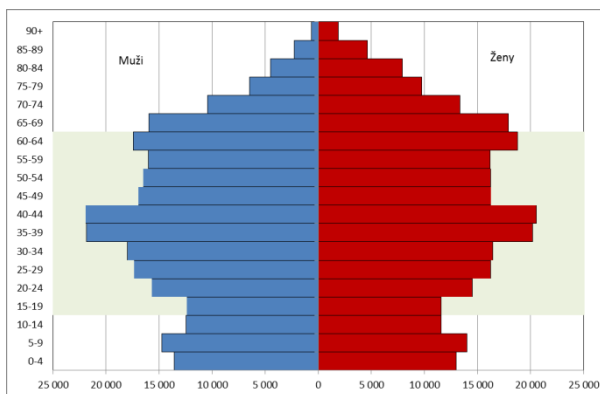
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030 pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

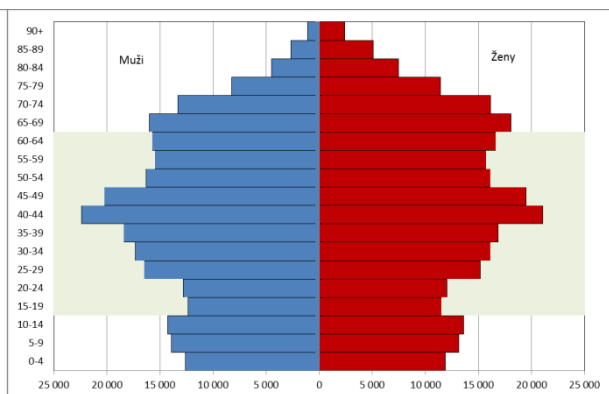
Složení populace v Pardubickém kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V Pardubickém kraji žilo na konci roku 2015 20 % mladých lidí ve věku do 19 let, 61,5 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,5 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,5 let a žen 43,3 let. Kraj má oproti průměru České republiky jen trochu vyšší podíl seniorů, ale nižší podíl osob v produktivním věku. Vzhledem k vyššímu podílu seniorů bude trend stárnutí obyvatelstva probíhat v kraji výrazněji. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v pardubickém kraji podíl osob 65letých a starších 21,96 %. V roce 2030 však budou tvořit čtvrtinu populace (25,3 %).

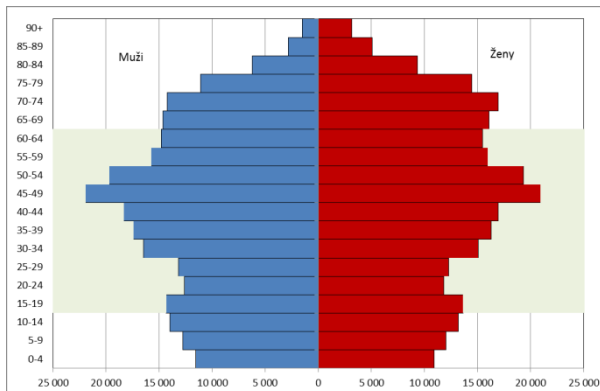
Graf 5 Věková struktura PAR kraje k 1. 1. 2016



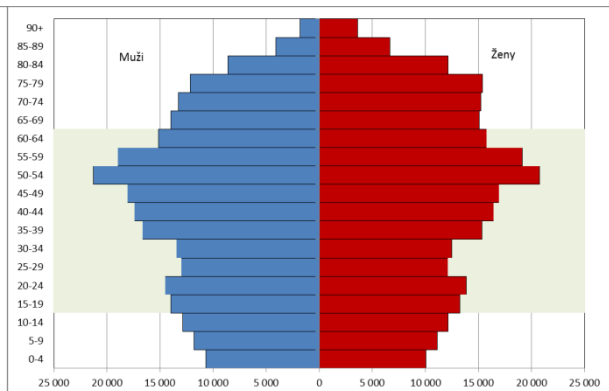
Graf 6 Projekce věkové struktury PAR kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury PAR kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury PAR kraje na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

Společnost „TOP TPLST02“ působí v pardubickém kraji.

Struktura zaměstnanců společnosti

Věková struktura zaměstnanců společnosti bohužel nebyla dodána, z toho důvodu zde není uvedena a ani příslušný graf.

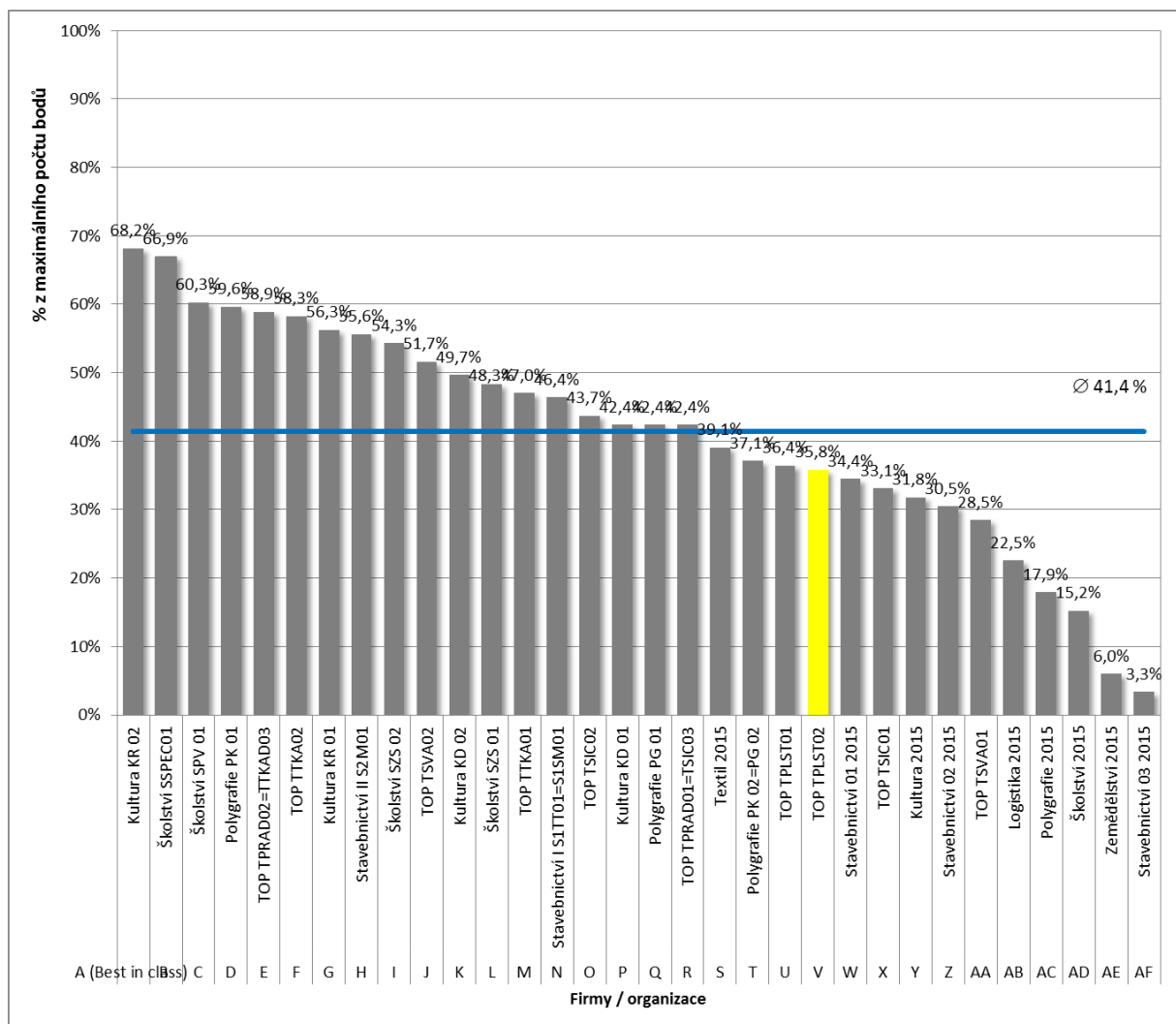
Benchmark – ČR

Společnost „TOP TPLST02“ se zúčastnila šetření metodou LEA v prosinci 2016. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 31 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015 a 2016. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „TOP TPLST02“ získala celkem 54 bodů (35,8 %).

Graf 9 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

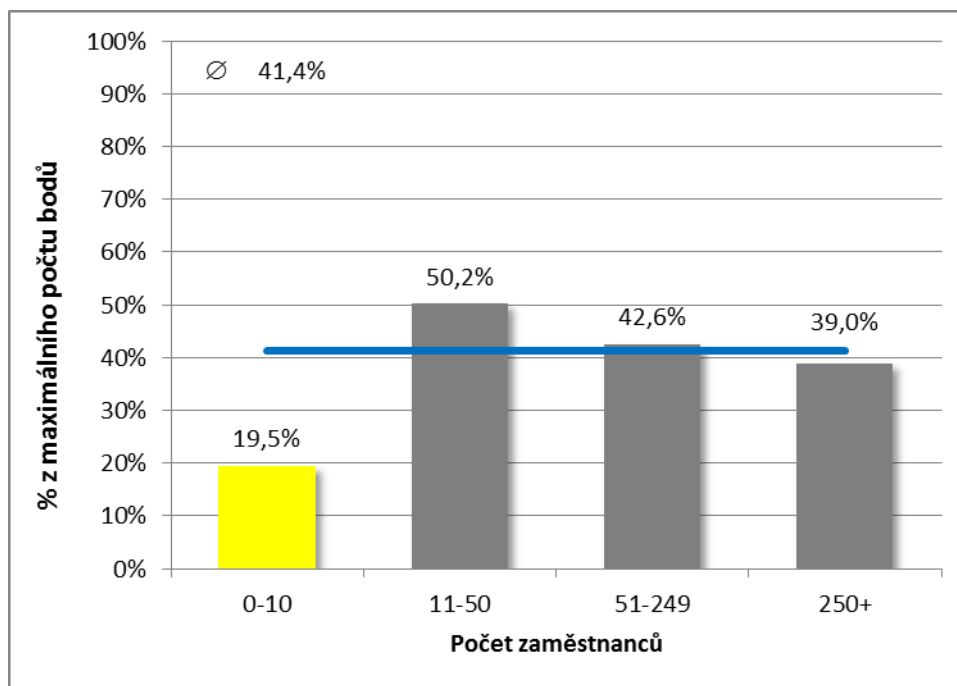


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem nejsou velké rozdíly v nastavení nástrojů věkové diversity a jejich formalizaci. Jedinou odlišnou skupinu s výrazně nižším počtem dosažených bodů tvoří firmy do 10 zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že tuto skupinu prozatím reprezentují pouze dvě firmy, nelze dosažený výsledek považovat za vypovídající. Ukazuje se, že u středních a malých společností/organizací je zavedení a uplatňování nástrojů Age managementu často závislé na osobě majitele/jednatele, ředitele nebo manažera pro lidské zdroje apod. Nezřídka závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 9 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

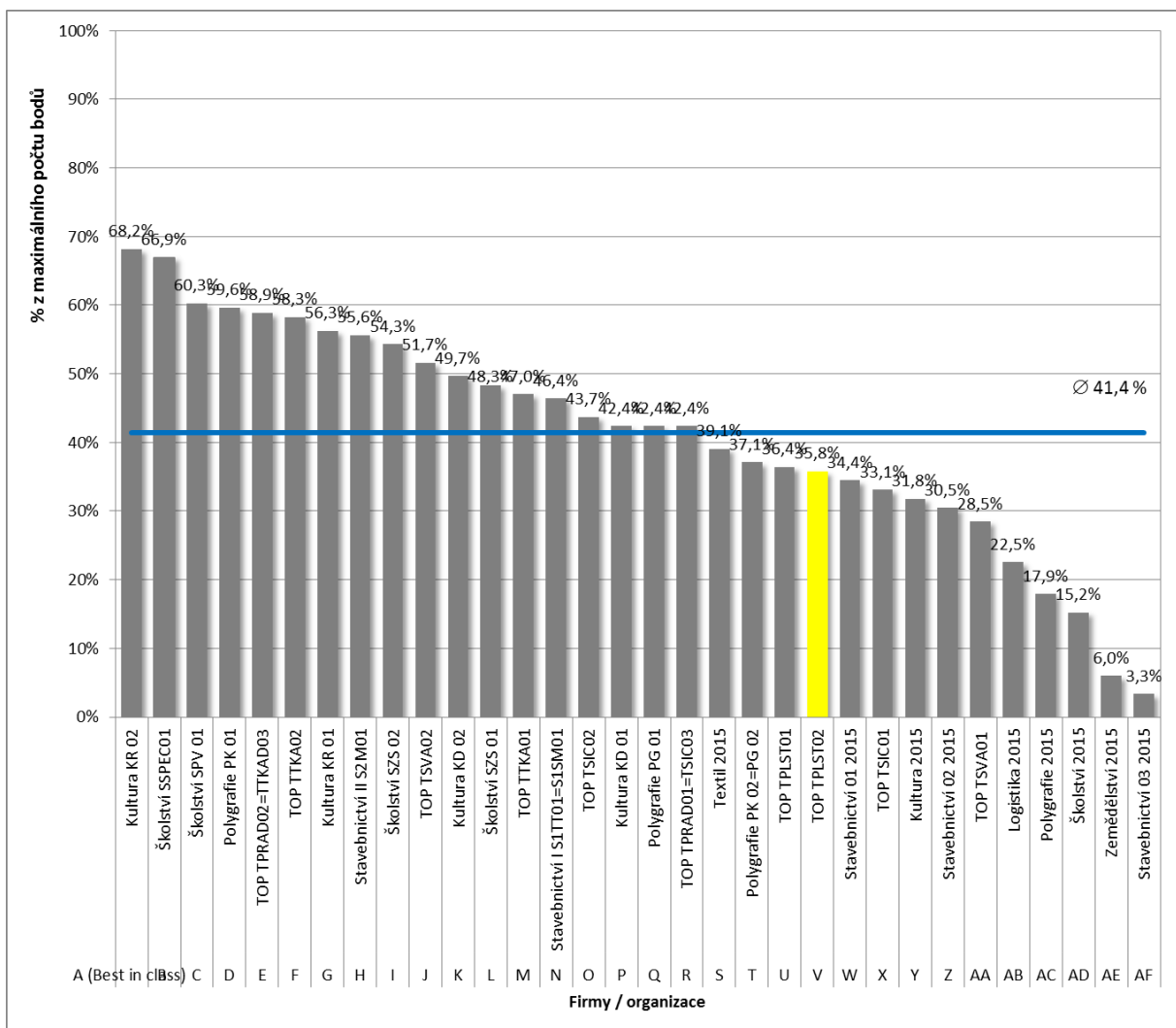
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo vedení a managementu společnosti, organizace či z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „TOP TPLST02“

Celkové hodnocení

Společnost „TOP TPLST02“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 54 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 35,8 %.

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

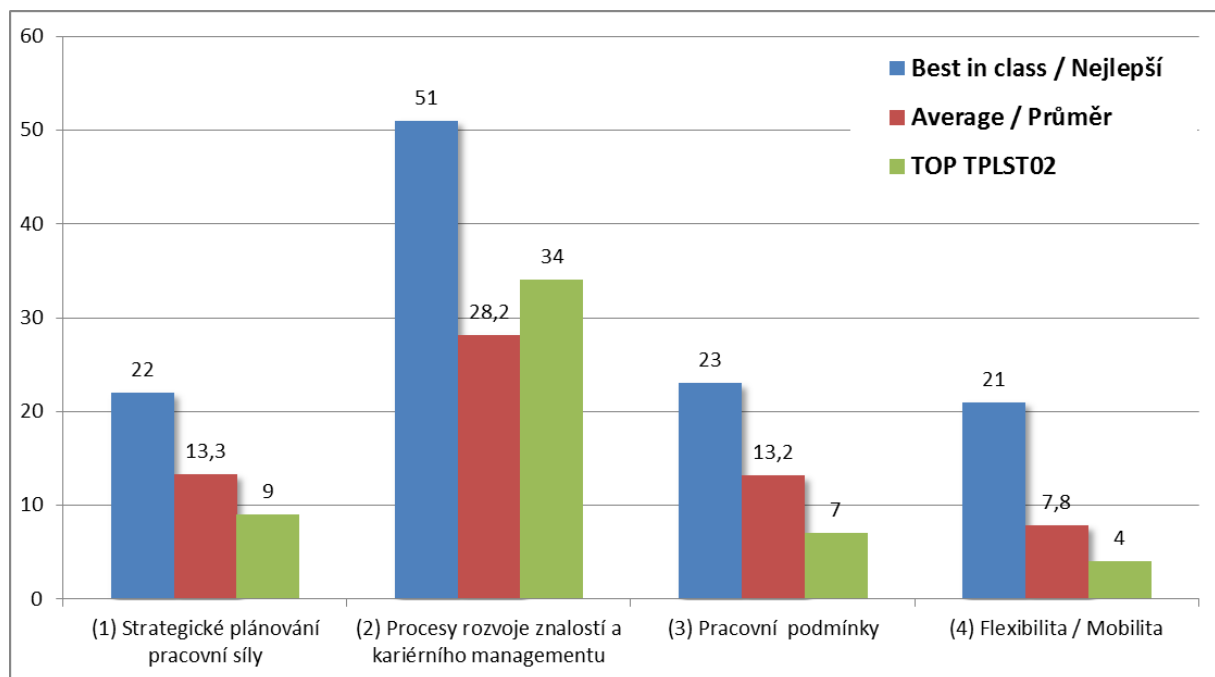


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 9 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 34 bodů
- Pracovní podmínky – 7 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 4 body.

Graf 11 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost nesleduje složení pracovní síly respektive zaměstnanců z hlediska jejich věku. Nemá v tomto směru žádnou personální politiku či strategii. Nesleduje ani věkové složení zaměstnanců z hlediska potřebných profesí, v případě společnosti se jedná o profesi **plst'ář/plst'ářka**. Společnost rovněž nemá žádnou strategii zaměřenou proces nábory prostřednictvím spolupráce se vzdělávacími institucemi. Nemá žádné praxe studentů či absolventů apod., maximálně se jedná o brigády studentů. V rámci kritérií diverzity společnost zaměstnává ve výrobě handicapované zaměstnance, což dělá plánovitě, (jedná se v podstatě o chráněnou dílnu), jednu část společnosti tvoří právě tito zaměstnanci. Snaží při nábory zohledňovat věk i pohlaví, ale nedělá to systematicky.

Oblast 2: Řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

Společnost v rámci zaškolení má tzv. plán zácviků. To se týká i profese plstář. V rámci společnosti se pracuje v rámci jednotlivých skupin především na trhačí lince. Recyklace textilních odštěpků a textilních zbytků jsou prováděny zpracováním na produkt textilní trhanina pomocí technologie trhačí linky LAROCHE. Vedoucí směny sleduje, jak si vede nový zaměstnanec. Mají jednoduché pravidlo, buď práci zvládne nebo ne. Nemají zásadní kvalifikační požadavky při náboru, ale je pro ně důležité, aby zaměstnanec zvládal potřebné úkony v rámci výroby na trhačí lince. V rámci společnosti mají mentory, kteří předávají zkušenosti v rámci výroby a novým zaměstnancům v době zácviků. Společnost tak podporuje mezigenerační spolupráci, děje se tak spíše přirozeně, než systematicky a plánovitě. Mentoring funguje i reverzně, zkušenosti mohou předávat i věkem mladší, ale pracovně zkušenější zaměstnanci. Na trhačí lince musí být všichni zastupitelní, všichni se točí tzv. dokola. Na lince jsou klíčové osoby, a to „předáci“. Společnost velmi dbá na interní mobilitu, jelikož je pro výrobu velmi důležitá. V rámci mobility jsou jasně definované potřebné dovednosti a schopnosti, zejména co se týká „výrobní linky“. S ohledem na potřebnou kvalitu výroby, společnost dbá na výstupní kvalitu výrobku. Textilní trhaninu lze využít například v automobilovém průmyslu, v textilním průmyslu, ve stavebnictví, při výrobě nábytku a v dalších odvětvích a oborech. Společnost v rámci kontrolních procesů kvality v podstatě používá systematický proces výstupní kontroly, který do určité míry odpovídá procesu hodnocení 360 stupňů. Z každého balíku se odebírá vzorek, zákazníci společnost pravidelně informují o kvalitě trhaniny a dle slov jednatele to vzájemně vyhodnocují. Společnost nemá žádný systém plánování dalšího profesního rozvoje zaměstnanců. Ani nevěnuje větší pozornost tématu životního cyklu zaměstnanců ve vztahu k pracovnímu procesu. Zaměstnanci jsou odměňováni především podle výkonu a kvality. Na směnu mají plán, tj. musí vyrobit celkem 3200 kg trhaniny a za každý další balík navíc mají finanční odměnu. Jeden balík váží 300 kg. Stejně tak mimořádný výkon je odměněn. Obsluha na trhačí lince si vydělá přibližně 22 000 Kč; hrubého měsíčně a plstář/plstářka si může vydělat řádově o 2000 Kč více. Bonusy společnost neposkytuje, nabízeli zaměstnancům stravenky, ale ti je nechtěli. Společnost nemá stanoveny žádné postupy či procesy pro odchodu zaměstnanců do penze. Dle slov jednatele, zatím, žádný odchod do penze ještě neměli. Pokud by se jednalo o nucené odchody či reorganizace, postupovali by dle zákona, jinak v interních předpisech/postupech nemají nic zvláště upraveno.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

V oblasti ochrany zdraví a kvality života společnost dbá na to, aby zaměstnanci chodili na pravidelné zdravotní prohlídky. Posílají zaměstnance na pravidelné prohlídky s plícemi a se sluchem, dále v oblasti způsobilosti, zdali mohou pracovat v noci a ve výškách. V rámci bezpečnosti práce dbají na ochranné pomůcky, jako jsou pracovní boty, rukavice, chrániče sluchu, roušky, byť nejsou povinné. V ostatních oblastech společnost není aktivní. Sportování zaměstnanců nijak nepodporují, o tématu zdraví a kvalitě života nevedou žádnou interní „osvětovou komunikaci“ s výjimkou samozřejmě školení o bezpečnosti práce. Nadstandardní zdravotní pojištění nemají, nabízeli zaměstnancům životní pojištění, ale Ti to dle slov jednatele nechtěli. Pozornost věnují ergonomii pracovního místa, z hlediska nastavitelnosti židlí, mají na to i rozbor, kategorizaci prací. Handicapovaní zaměstnanci mohou u práce sedět. Pro zaměstnance se vedené společnosti snaží zajistit místo pro odpočinek a přestávku s ledničkou, mikrovlnou troubou, rychlovarnou konvicí. Oblasti duševního zdraví a práce se stresem společnost pozornost nevěnuje. Společnost umožňuje zčásti flexibilní pracovní dobu pro zaměstnance mimo výrobu, tedy ne práci na lince – jedná se o třídění, zde například pro handicapované. Rovněž je flexibilní pracovní doba určena pro matky s malými dětmi, aby mohly chodit později do práce, protože musí ráno například vést děti do školy. V případě situace, že u zaměstnance v rodině někdo vážně onemocní či je potřeba se o něj dlouhodobě starat je společnost připravena poskytnout nějakou formu volna. Společnost zaměstnancům neposkytuje žádné další benefity, například nějakou formu pojištění či dovolenou navíc.

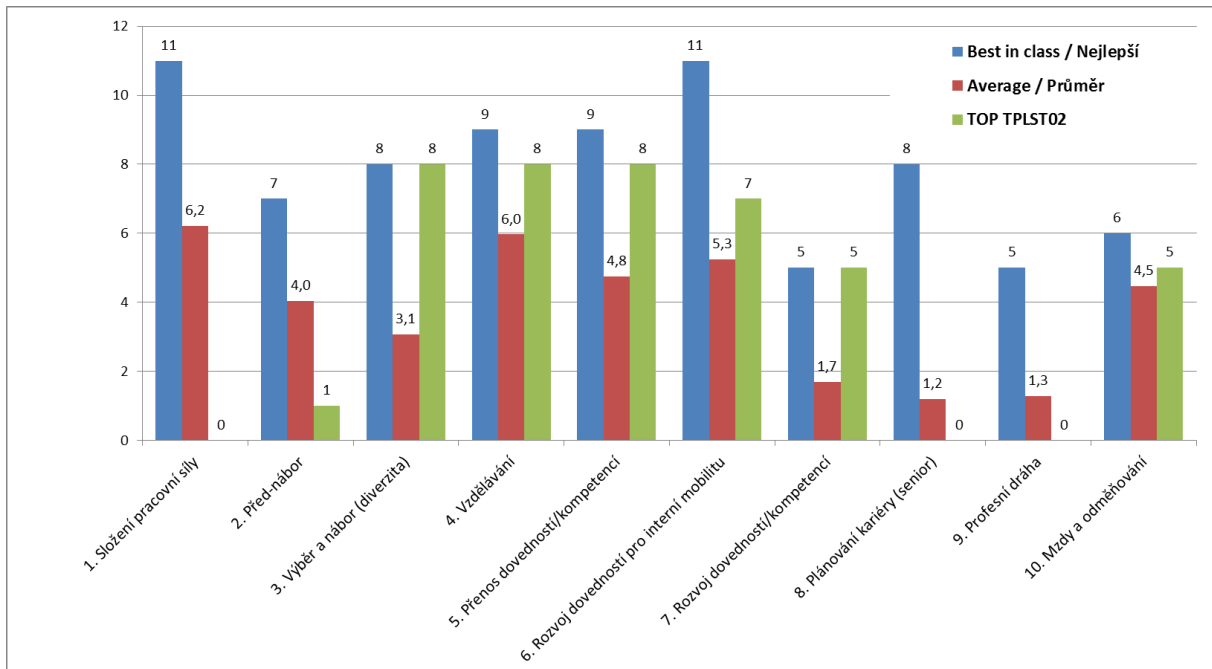
Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost má nastaveny podmínky pro krátkodobé přeřazení zaměstnanců na jinou práci v rámci společnosti, mají to upraveno v pracovní smlouvě a v pracovní náplni. Společnost neudržuje kontakty s bývalými zaměstnanci a nemá na to žádné zavedené postupy. Stejně se společnost nevěnuje vytváření podmínek pro dobrovolnickou práci zaměstnanců ani nerozvíjí žádné společensky prospěšné aktivity. V situaci, kdy by musela propustit více zaměstnanců, nemá společnost připraveny žádné postupy týkající se jejich přípravy na jiné pracovní uplatnění formou vzdělávání.

Hodnocení ukazatelů

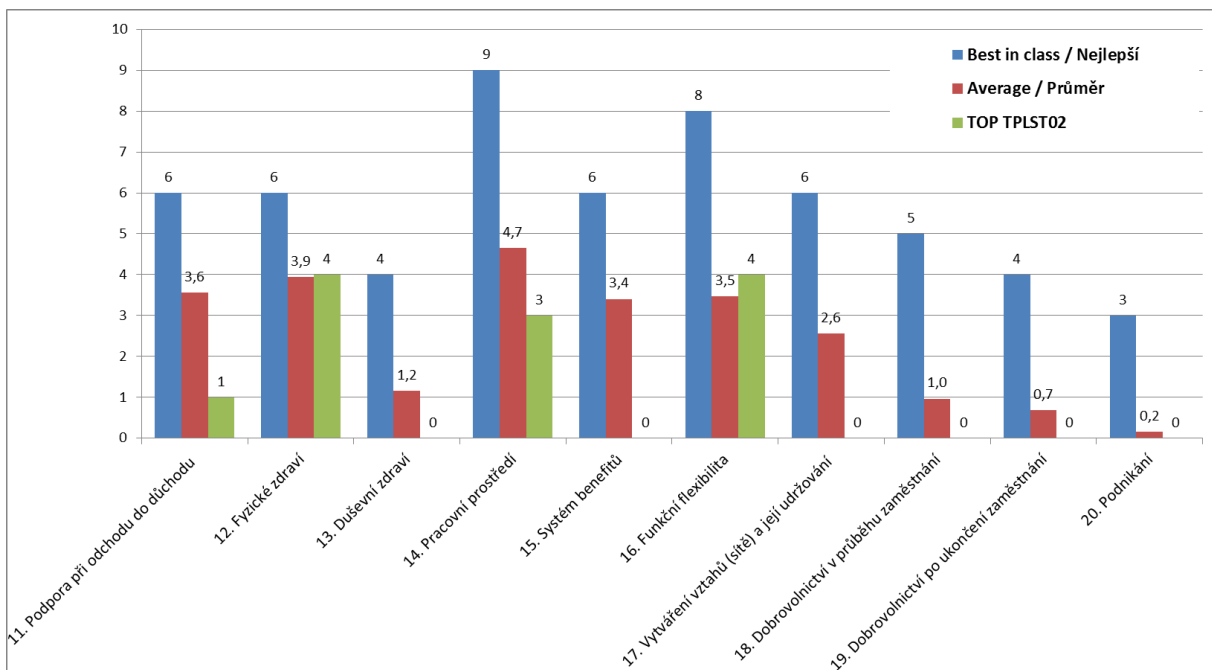
Společnost dosahuje v 8 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 12 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 12 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

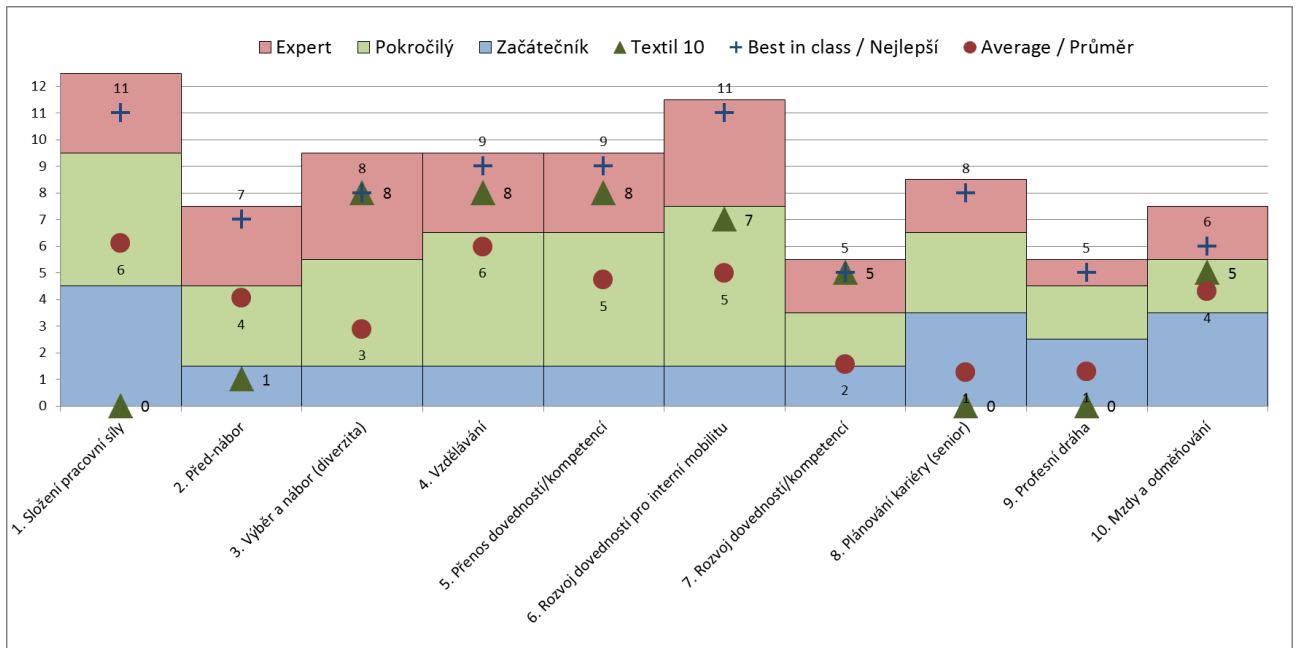
Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

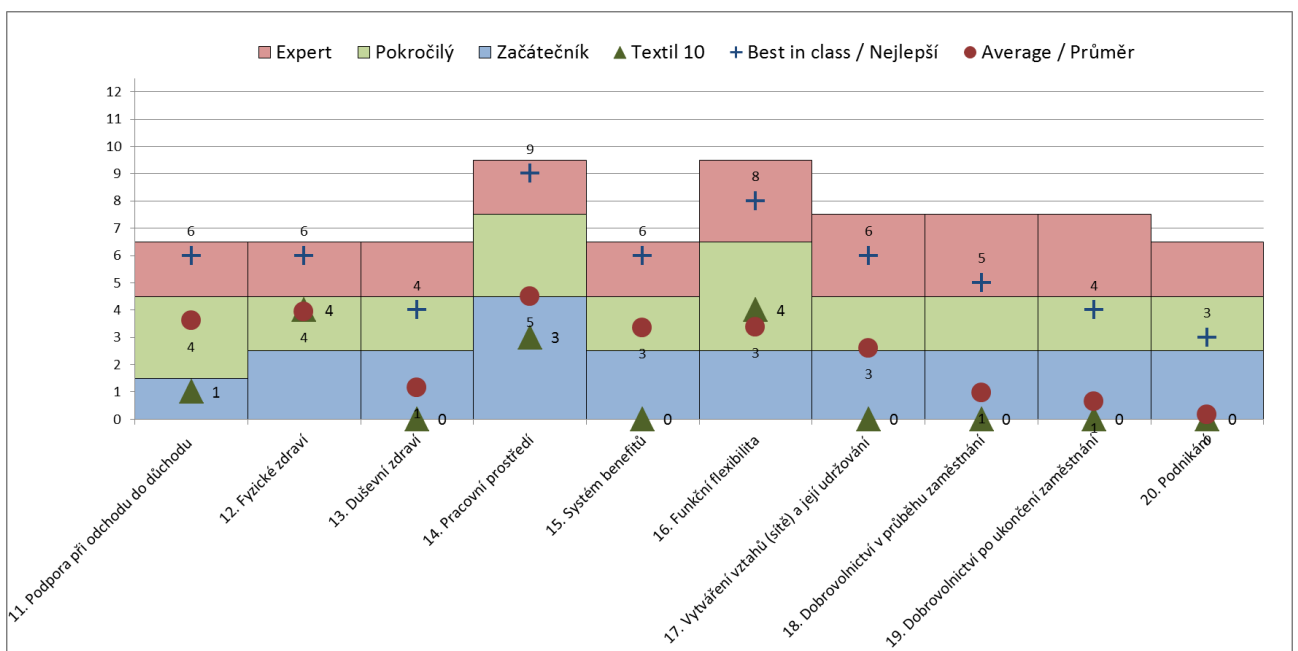
Společnost „TOP TPLST02“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu u 4 ukazatelů, a to konkrétně u výběru a nábory, vzdělávání, přenosu dovedností/kompetencí a u rozvoje dovedností/kompetencí. Úroveň Age managementu je pokročilá u celkem 4 ukazatelů, naopak u 12 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečníků.

Graf 14 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

Graf 15 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TPLST02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost v oblasti nábory, pracovních podmínek a flexibility a mobility dosáhla celkově nízkého hodnocení, v těchto oblastech se rozvoji a nastavování procesů Age Managementu příliš systematicky nevěnuje. Mnohem lepší hodnocení má v oblasti procesu rozvoje znalostí a kariérního managementu. S ohledem na předmět činnosti, kterým je recyklace textilií pro další upotřebení a výrobu, to znamená, v podstatě udržitelný způsob nakládání s textilním materiálem v textilním průmyslu doporučujeme, aby společnost měla také udržitelnou politiků oblasti rozvoje lidských zdrojů. K dalšímu rozvoji bude společnost potřebovat kvalifikované lidské zdroje v oboru a tomu nevěnuje dle výsledků potřebnou pozornost.

V této souvislosti bychom doporučili, aby společnost měla i někoho, kdo se bude věnovat systematictější rozvoji lidských zdrojů a personalistice.

S ohledem na společensky prospěšnou činnost společnosti, že se věnuje procesu ekologické recyklace textilií a také v souvislosti s tím, že zaměstnává handicapované zaměstnance, by měla věnovat i větší pozornost tématu společenské odpovědnosti, jelikož ji sama už v podstatě zčásti vykonává.

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůních 1357/11, 2. patro

Praha 2, 120 00

www.byznysprospolecnost.cz

IČ: 22 84 26 08

DIČ: CZ22842608

Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel programů

stern@byznysprospolecnost.cz

+420 607 919 028

Plstář zajišťuje práce při výrobě plstí a plstěných výrobků.

Pracovní činnosti

- Sestavování, čechrání a čištění směsi pro výrobu kloboučnické plsti, foukání chlupových směsí a mykání z vlněných směsí.
- Výroba chlupových plástů na plstících strojích, předplst'ování a plstění polotovarů za mokra na předplst'ovacích strojích a plstících strojích, výroba vlněných polotovarů.
- Valchování polotovarů v různých druzích valchovacích lázní a na různých valchovacích strojích.
- Zušlechťování polotovarů tužením, barvením a tvarováním na různých zušlechťovacích strojích dle druhu výrobku.
- Dohotovování surových polotovarů na různých druzích strojů (kuželování, roztahování, odvodňování a sušení, ořezávání okrajů, značení polotovarů, předběžné dření povrchu polotovarů).
- Kontrola stanovených parametrů polotovarů a výrobků v procesu výroby kloboučnické plsti, zjišťování a odstraňování vad.
- Hodnocení kvality a skladování suchých surových polotovarů.
- Ošetřování a běžná údržba strojů a zařízení, pracovních pomůcek, nástrojů a nářadí.
- Evidence technických dat o průběhu a výsledcích práce.

Link:

http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=30906&kod_sm1=29

Výroba je rozdělena na tři směny:

1. 6 hodin – 14 hodin
2. 14 hodin – 22 hodin
3. 22 hodin – 6 hodin ráno

Končí se v pátek odpoledne a začíná se znovu v neděli ve 22 hodin. V rámci směn je vždy 30 minut přestávka.