

Švadlena

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

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

„Hodně záleží na šikovnosti“



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

Aktivita	3
Úvod	4
Vstupy.....	5
Shrnutí výsledků měření	6
Doporučená témata	6
Souhrn.....	8
Zpracovatelé	Chyba! Záložka není definována.
Přílohy	9



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

Švadlena

NÁPLŇ POZICE

- Stanovení technologie práce – pracovního postupu.
- Uspořádání pracoviště.
- Příprava a nastavení strojů a zařízení pro danou výrobu, kontrola správné funkce strojů.
- Příprava příslušných dílů a součástí výrobku, dalších textilních materiálů a galanterie, sestavení dílů
- Šití na základních šicích strojích a práce na speciálních šicích strojích.
- Mezioperační a konečné žehlení, rozžehlování, zažehlování, tepelné tvarování zhotovovaných výrobků.
- Dohotovování, tvarování a další úpravy konečného vzhledu výrobků.
- Zjišťování materiálových a výrobních vad, kontrola švů a žehlení, opravy chyb.
- Péče o stroje a zařízení a jejich běžná údržba a seřizování strojů, výměna nití, jehel a příslušenství.

ČASOVÝ SNÍMEK DNE

Pracovní doba pro švadleny je 6:00-14:00 hod, jedná se o jednosměnný provoz.

Během jedné osmihodinové směny mají půlhodinovou přestávku rozdělenou na dvě kratší 10+20 minut.



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

Švadlena většinu své pracovní doby sedí. Správná pracovní pozice je proto klíčová pro pracovní pohodu švadlen. Nejde jen o výšku stolu, ale také o kvalitní židli, která umožní individuální nastavení optimální polohy. Dalšími významnými faktory, je celkové klima, teplota a kvalita vzduchu na dílně. Tím, že švadleny sedí a příliš se nepohybují, je omezena jejich termoregulace. Bývají tak citlivější na vhodné nastavení klimatizace, resp. topení. Není výjimečné, že i na jedné dílně je v různých částech různá teplota. Pracovní stoly u okna, jsou v zimě chladnější v létě naopak teplejší. Ve středu dílny, zase bývá často takové dusno, že tam nikdo nechce pracovat. Vhodné nastavení klimatizace a vzduchotechniky může značně ovlivnit pracovní pohodu švadlen. Vedle finančních motivátorů, které jsou pro švadleny prioritní, jde také o komunikaci s vedením a spravedlivé nastavení norem.



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 7

KOMUNIKACE

- Komunikace je důležitá především v tom, aby si vedení dokázalo dobře argumentovat a vysvětlit své kroky. Jde především o motivaci a rozdělení práce. Považujeme za důležité, aby liniový management dobře komunikoval. Nevhodnou komunikací mohou mistři odrazovat pracovníky, kteří budou z profese odcházet do jiných odvětví průmyslu jako je automotive.

ERGONOMIE

- Pracovní pozice je pro švadlenu zcela klíčová, neboť v ní tráví většinu své pracovní doby. Z toho ohledu je zcela klíčové, aby pracoviště bylo vhodně nastavené. To zahrnuje odpovídající výšku stolu a kvalitní židli. Zajisté by pomohli švadlenám pravidelné protahovací pauzy, otázkou však zůstává jejich motivace ke cvičení o přestávkách. Přínosná by mohla být rovněž oční gymnastika.



SOUHRN

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

Doporučujeme se zaměřit na ergonomii pracoviště a také konzultace s fyzioterapeutem, pravidelné přestávky a lehké cvičení by mohli mít pozitivní vliv na zdravotní stav švadlen a v konečném důsledku také zvýšit jejich výkonnost. Pozornost by měla být věnována také pracovnímu místu, především židlím.

Druhým tématem je komunikace vedení se švadlenami. V době, kdy je na trhu práce nedostatek vhodné pracovní síly, je extrémně důležité, aby liniový management dokázal na pracovišti vytvořit dobrou atmosféru a zároveň motivoval adekvátním způsobem zaměstnance k práci.

„Je fajn, že tu máme barel s vodou i zimě“



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 9

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe
- 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

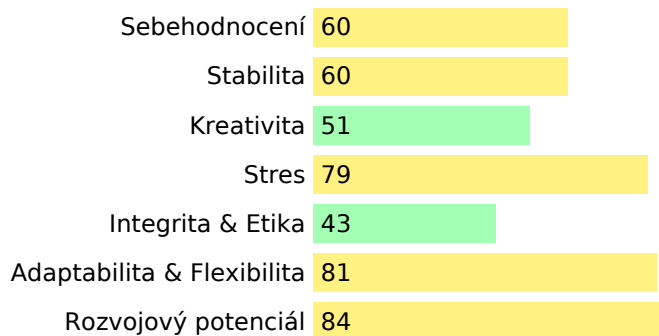
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

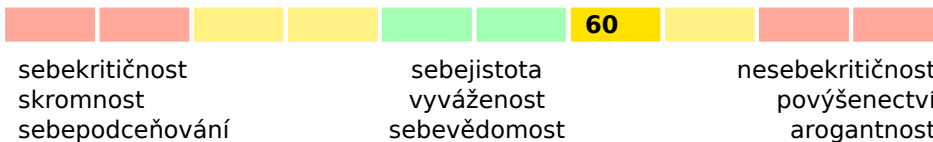
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

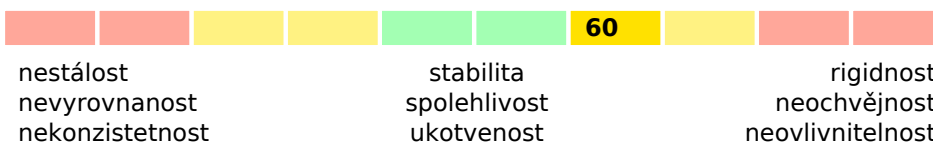
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

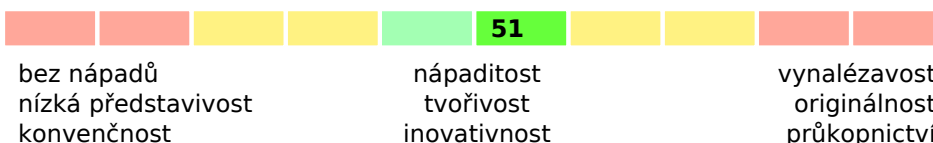
.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticčnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování



+ **Nechci** , Neumím , Moje chyby ,
Nesmím , **Jsem agresivní** , **Neúspěch**
, Pomalost , Riziko , Hodnotící
pohovory , Pracuji přesčas

.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

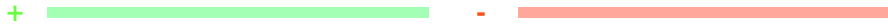
Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost



+ Umím , Vidím

- **Jsem agresivní** , **Nechci** , Nesmím ,
Sedím a mám nepřírozenou pracovní
polohu , **Neúspěch** , Neumím , Moje
mzda

.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny



+ Odpovědnost , Tvořím , Povinnosti ,
Organizuji , Peníze , Chci , Sedím a
měním pracovní polohu , Úspěch ,
Počítače , Spolupracovníci

.....

.....

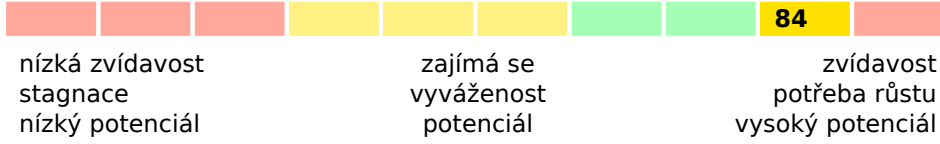
.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



+

Odpovědnost , Umím , Smím , Úspěch ,
Tvořím , Myslím , Moje zdraví , Řídím ,
Spolupracovníci , Peníze

-

.....

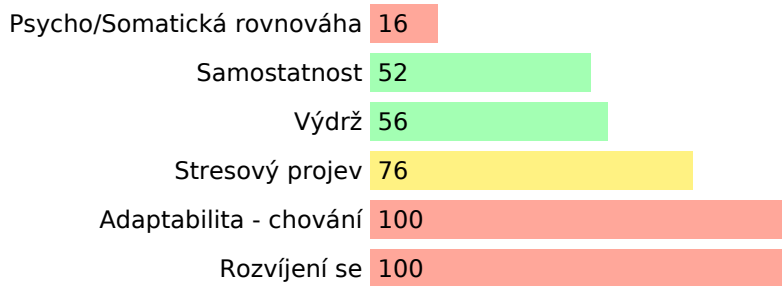
.....

.....

.....

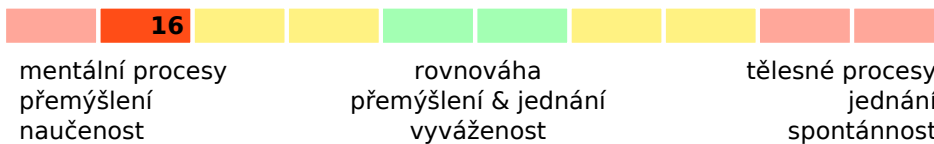
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

.....

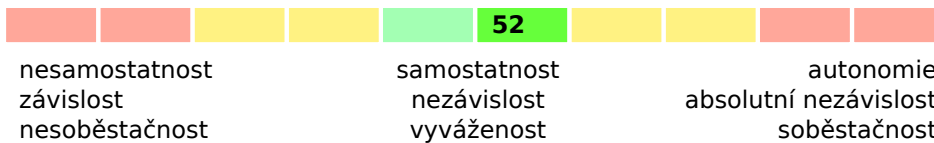
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

.....

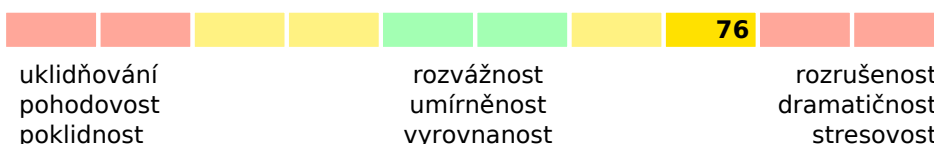
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

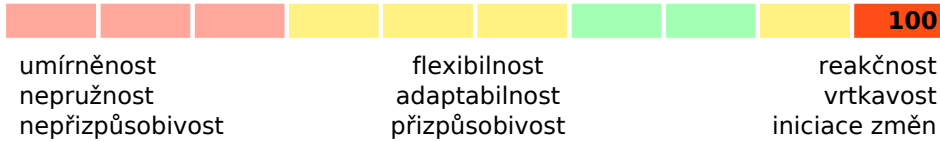
.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



+  - 
 Odpovědnost , Tvořím , Povinnosti ,
 Organizuji , Peníze , Chci , Sedím a
 měním pracovní polohu , Úspěch ,
 Počítače , Spolupracovníci

.....

.....

.....

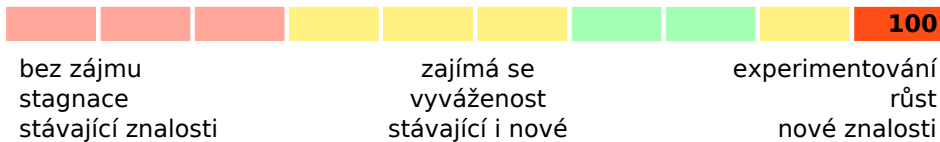
.....

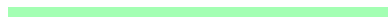

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



+  - 
 Odpovědnost , Umím , Smím , Úspěch ,
 Tvořím , Myslím , Moje zdraví , Řídím ,
 Spolupracovníci , Peníze

.....

.....

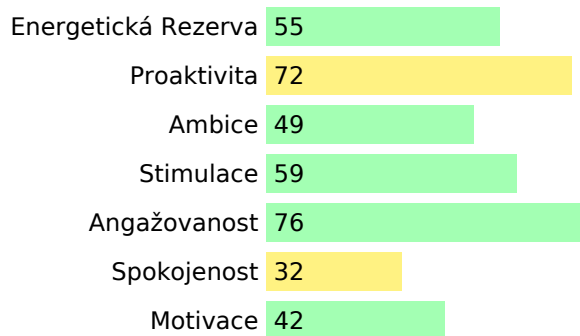
.....

.....

.....

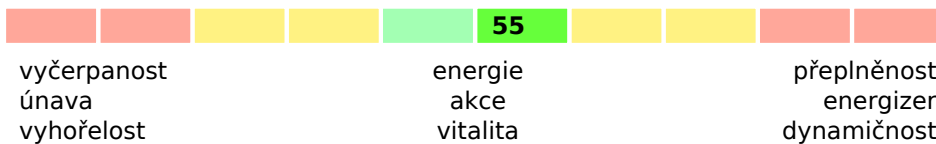
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

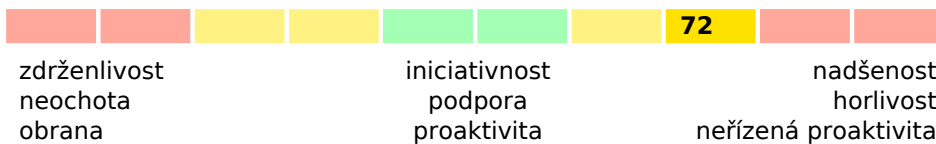
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

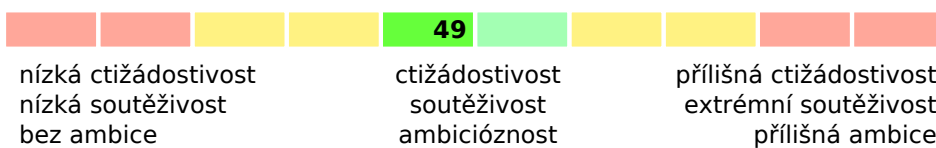
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

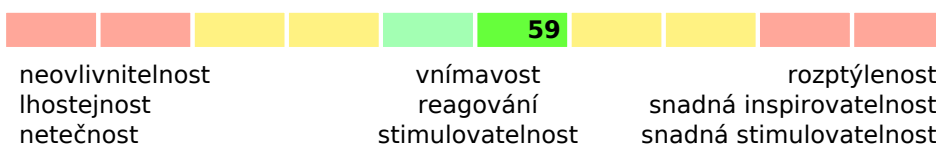
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

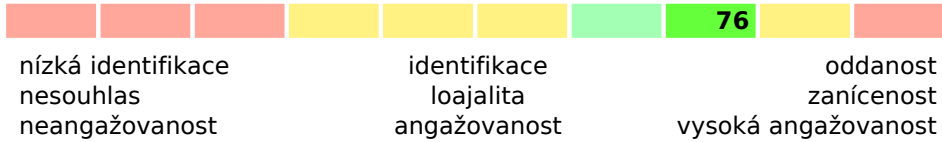
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ **-**

Sedím a měním pracovní polohu , Šiju na šicím stroji , Skolím se , Řídím , Zákazníci , Peníze , Odpovědnost , Smím , Spolupracovníci , Moje práce

.....

.....

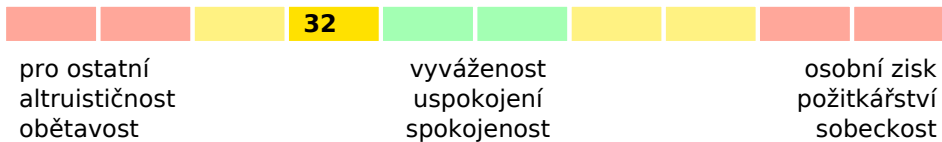
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ **-**

Odpovědnost , Smím , Chci , Tvořím , Moje zdraví , Úspěch , Umím , Myslím , Mluvíím , Sedím a měním pracovní polohu

.....

.....

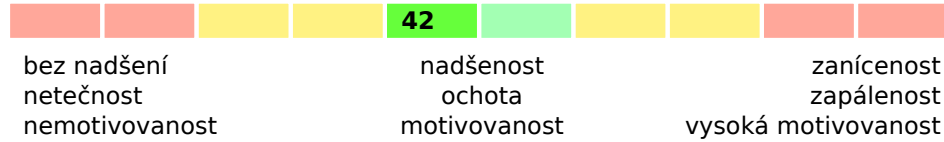
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



.....

.....

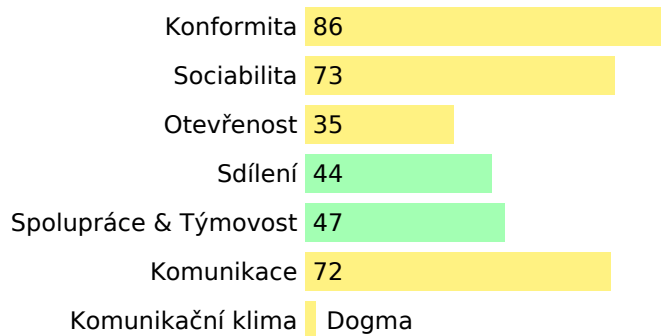
.....

.....

.....

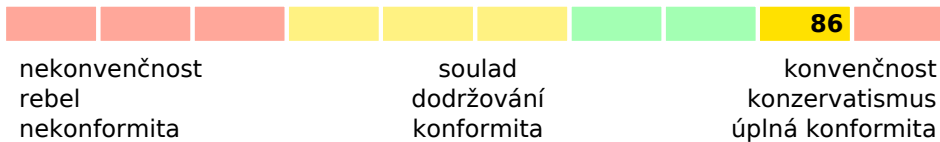
- IDEÁLY** (touhy, přání)
Pracuji přesčas, Hodnotící pohovory, Samostatný/á/, Natahuji se pro materiál, Poradce, Porady,
- MOTIVÁTORY** (motivace, odměna)
Školím se, Rozhoduji, Řídím, **Námaha**, Sedím a měním pracovní polohu, Šiju na šicím stroji, Konkurence, Kontrola, Moje práce, **Moje chyby**, Peníze, Riziko, Změna, Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka, Smím, Vidím, Slyším,
- OPERÁTORY** (někdy motivace, jindy demotivace)
Spolupráce, Organizuji, Spolupracovníci, Vedení firmy, **Moje zdraví**, Povinnosti, **Neúspěch**, **Úspěch**, Zákazníci, Počítače, Tvořím, Rychlost, Pomalost, Informace, **Jsem agresivní**, Odpovědnost, Chci, Cítím, Umím,
- STRESORY** (stres, demotivace)
Moje mzda, Sedím a mám nepřírozenou pracovní polohu, Nesmím, **Nechci**, Neumím,
- DESTRUKTORY** (destrukce, vyhraňování se)

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

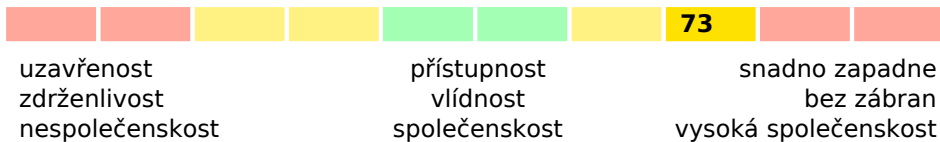
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

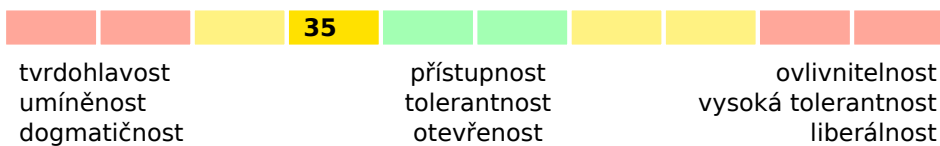
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

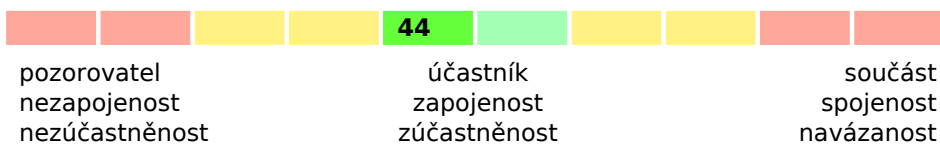
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

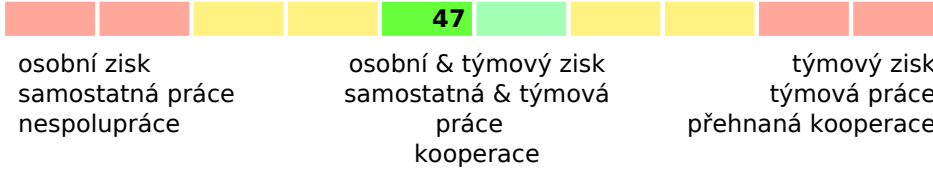
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

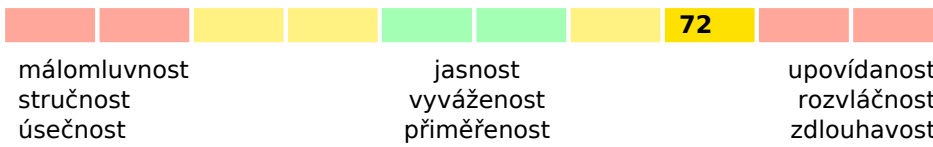
.....

.....

.....

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.)

Organizuji , Hodnotící pohovory , Spolupracovníci , Vedení firmy , Moje zdraví , Sedím a měním pracovní polohu , Povinnosti , Moje práce , Změna , Porady , Můj šéf/Moje šéfká

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však

nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Kontrola , Poradce , Pomalost

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

Spolupráce , Pracuji přesčas , Školím se , Rozhoduji , Řídím , Samostatný/á/ , Siju na šicím stroji , Úspěch , Zákazníci , Počítače , Tvořím , Rychlost , Informace , Peníze , Odpovědnost , Myslím , Mluvím , Smím , Chci , Vidím , Slyším , Cítím , Umím

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

Moje mzda , Námaha , Konkurence , **Neúspěch** , Moje chyby

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

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

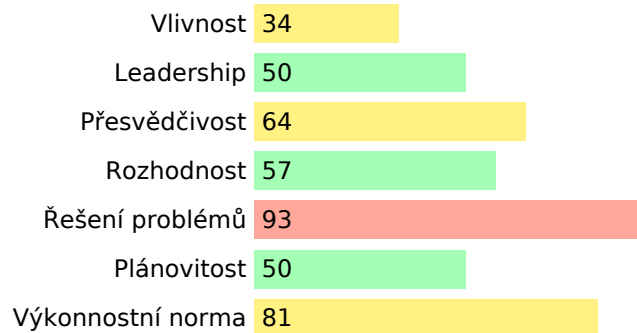
OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Sedím a mám nepřirozenou pracovní polohu , Riziko , Nesmím , **Nechci**

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

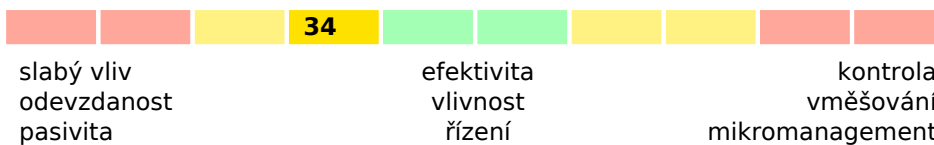
Natahuji se pro materiál , **Jsem agresivní** , Neumím

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

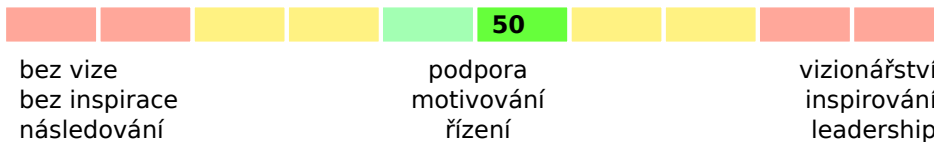
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

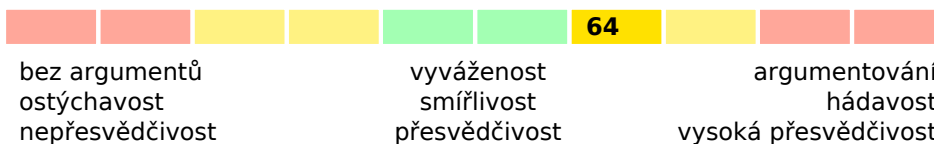
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

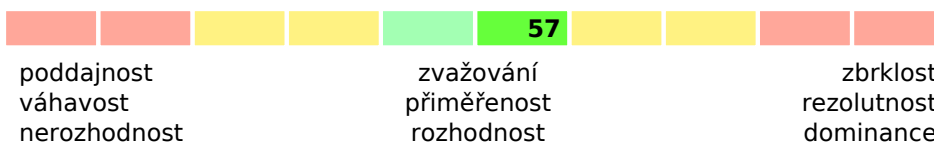
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

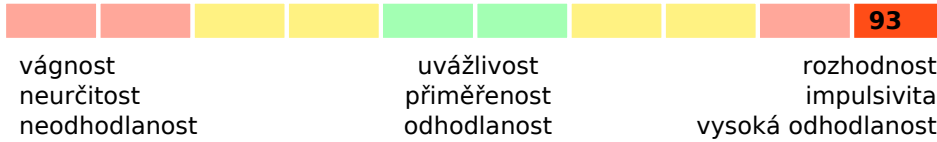
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

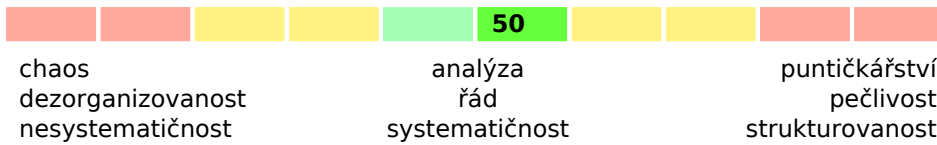
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

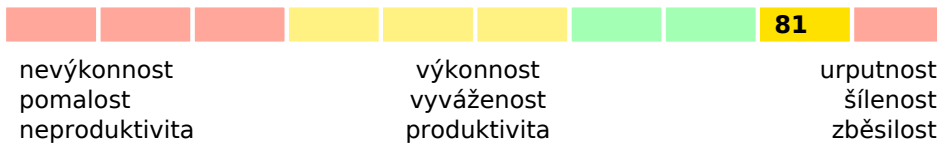
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ Mluvím , Myslím , Peníze ,
Odpovědnost , Smím , Vidím , Moje
zdraví , Chci , Tvořím , Řídím

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_xw _stan9
---------	---------	-----------	-------	---------------------

5022521	drive	429	support@ cut-e.com	1
---------	-------	-----	-----------------------	---

5022523	drive	429	support@ cut-e.com	1
---------	-------	-----	-----------------------	---

5102939	drive	429	support@ cut-e.com	1
---------	-------	-----	-----------------------	---

5102942	drive	429	support@ cut-e.com	2
---------	-------	-----	-----------------------	---

0 Projekty Švadleny,šičky,vyšíváči+ostatní
Srovnávac

0 í skupina Celková dospělá populace

0 Datum 04.11.2016 11:27:42

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------	---------	-----------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

				Profesní výzva	Uznání za výkon	Finanční odměna	Jistota	Zábava při práci	Identifikace	Harmonie	komunikace	Spolupráce	Důvěra, etika
5022521	drive	429	@cut-e.com	1	7	9	5	4	5	8	5	5	4
5022523	drive	429	@cut-e.com	2	9	7	6	2	5	8	4	4	3
5102939	drive	429	@cut-e.com	4	6	8	6	4	4	5	5	5	3
5102942	drive	429	@cut-e.com	4	5	9	3	5	3	6	7	7	4
				11	27	33	20	15	17	27	21	21	14

11	12	13	14	15	16	17	18	C	PD	T
----	----	----	----	----	----	----	----	---	----	---

				Slušnost	Hierarchie	Uspořádání	Rychlost změny	Možnost rozvoje	Absence stresu	Možnost ovlivňovat	Pracovní prostředí	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)
5022521	drive	429	support@cut-e.com	5	4	5	5	1	8	3	7	7	1	23
5022523	drive	429	support@cut-e.com	7	2	6	7	2	8	2	8	7	1	21
5102939	drive	429	support@cut-e.com	4	6	5	3	2	9	2	6	6	1	35
5102942	drive	429	support@cut-e.com	4	4	5	4	4	8	5	5	4	1	27
				20	16	21	19	9	33	12	26			

Projekt
0 y
Možno
0 sti
Srovnávací skupin
0 a
0 Scale
0 Datum

Švadleny,šičky,vyšivači+ostatní pracovníci
Modell: views - srovnávací zpráva*
Celková dospělá populace
Standard 9
04.11.2016 11:27:20

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	C	PD	T
				Profesní výzva	Uznání za výkon	Finanční odměna	Jistota	Zábava při práci	Identifikace	Harmone	Otevřená komunikace	Spolupráce	Důvěra, etika	Slušnost	Hierarchie	Uspořádanost	Rychlost změny	Možnosti rozvoje	Absence ovlivňovat	Možnosti prostředí	Pracovní prostředí	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)
5022518	pozdeji	429	support@cut-e.com	3	7	9	4	6	4	6	3	2	2	4	4	6	4	5	6	4	6	7	1	19
5022519	pozdeji	429	support@cut-e.com	3	6	9	4	1	6	6	6	4	3	6	3	5	6	2	9	2	7	7	0,99	22
5022520	pozdeji	429	support@cut-e.com	4	3	8	6	3	4	6	7	7	6	4	2	6	4	4	8	4	7	5	1	27
5102938	pozdeji	429	support@cut-e.com	3	7	9	4	4	8	9	6	9	2	8	4	2	1	1	7	6	4	3	1	16
5102940	pozdeji	429	support@cut-e.com	2	3	9	6	5	6	7	3	4	5	6	4	3	5	1	9	3	9	6	1	21
5102943	pozdeji	429	support@cut-e.com	2	9	9	6	5	3	2	8	4	1	5	6	3	5	4	9	3	5	6	1	23
				17	35	53	26	18	27	30	30	28	17	29	19	19	21	12	42	18	32			
0 Projekty	Švadleny, šičky, vyšivači + ostatní pracovníci																							
0 Možnosti	Modell: views - srovnávací zpráva*																							
0 Srovnávací skupina	Celková dospělá populace																							
0 Scale	Standard 9																							
0 Datum	04.11.2016 11:26:42																							

Part_ID	Surname	me	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	C	PD	T
							Spolup		učit se		ná			Doba
							ráce s	Orient	a dále		znalost			Rozděl
							ostatní	ace na	se	Samost	a			ení
							mi	služby	rozvíje	atnost	kompe	Shoda		vání
														(min)
5022518	pozdeji	429	t@cut- e.com	3	6	3	8	4	4	5	5	7	1	10
5022519	pozdeji	429	t@cut- e.com	2	2	2	5	6	1	4	4	4	0,83	14
5022520	pozdeji	429	t@cut- e.com	5	5	5	5	4	4	5	5	3	1	12
5102938	pozdeji	429	t@cut- e.com	2	5	4	5	6	6	5	5	3	1	9
5102940	pozdeji	429	t@cut- e.com	7	3	1	6	5	4	3	1	6	0,86	10
5102943	pozdeji	429	t@cut- e.com	5	2	1	9	3	2	8	2	1	1	18
				24	23	16	38	28	21	30	22			

- 0 Projekty
- 0 Možnosti
- Srovnávac
- 0 í skupina
- 0 Scale
- 0 Datum

Švadleny, šičky, vyšíváči+ostatní pracovníci
Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*

Celková dospělá populace
Standard 9
04.11.2016 11:26:37

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_xw_stan9
5022518	pozdeji	429	support@cut-e.com	1
5022519	pozdeji	429	support@cut-e.com	1
5022520	pozdeji	429	support@cut-e.com	1
5102938	pozdeji	429	support@cut-e.com	2
5102940	pozdeji	429	support@cut-e.com	2
5102943	pozdeji	429	support@cut-e.com	1

0 Projekty
 0 Srovnávací skupina
 0 Datum

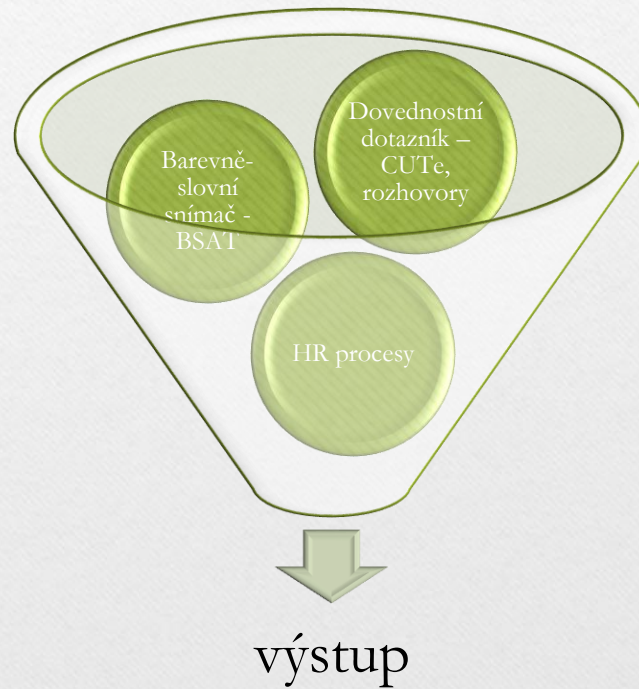
Švadleny,šičky,vyšivači
 +ostatní pracovníci
 Celková dospělá
 populace
 04.11.2016 11:26:58

Švadlena

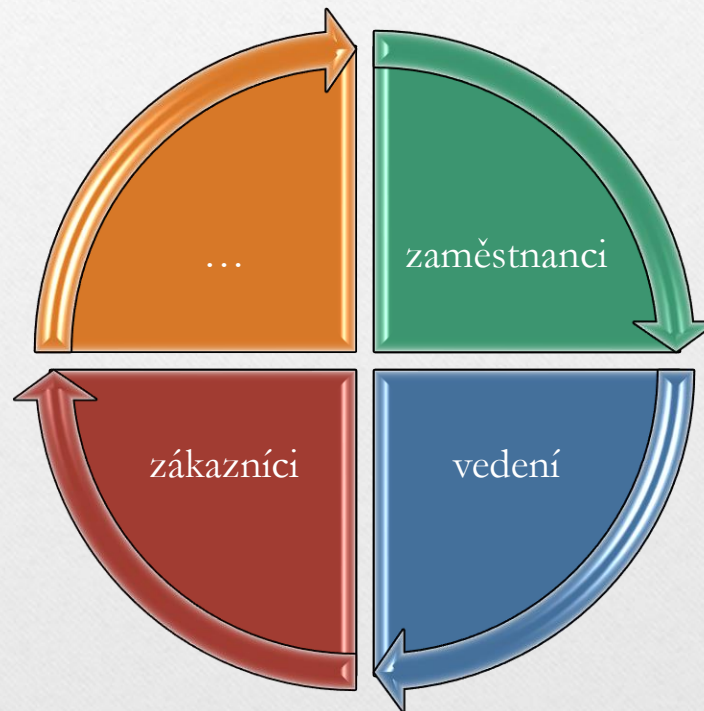


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Co už máme



Různé pohledy



Co nás těší

Ranní
směny

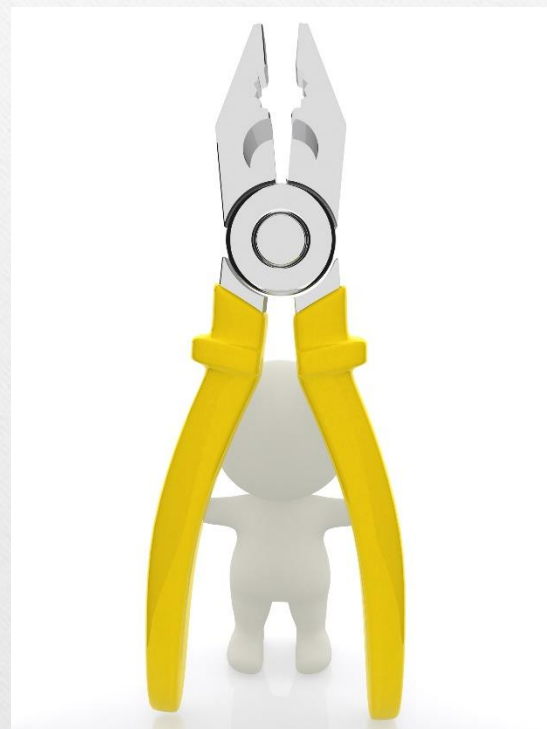
Volné
víkendy

Zkrácená
doba

Už je
teplo

Světla

Pochvala



Jinde se mají hůř

destruktory (destrukce, vyhraňování se)

Mzda

stresory (stres, demotivace)

Moje mzda , Sedím a mám
nepřirozenou pracovní polohu ,
Nesmím , Nechci , Neumím ,

Kdo chce ...

motivátory (motivace, odměna)

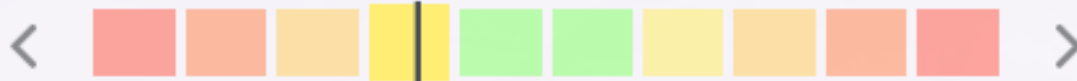
Školím se, Rozhoduji, Řídím,
Námaha, Sedím a měním pracovní
polohu, Šiju na šicím stroji,
Konkurence, Kontrola, Moje práce,
Moje chyby, Peníze, Riziko, Změna,
Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka,
Smím, Vidím, Slyším,

Vliv

Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.

34



< slabý vliv
odevzdanost
pasivita

> kontrola
vměšování
mikromanagement

Prostředí



Stroje po
rodičích

Židle po
babičce

Témata

Ergonomie

Normy

Komunikace

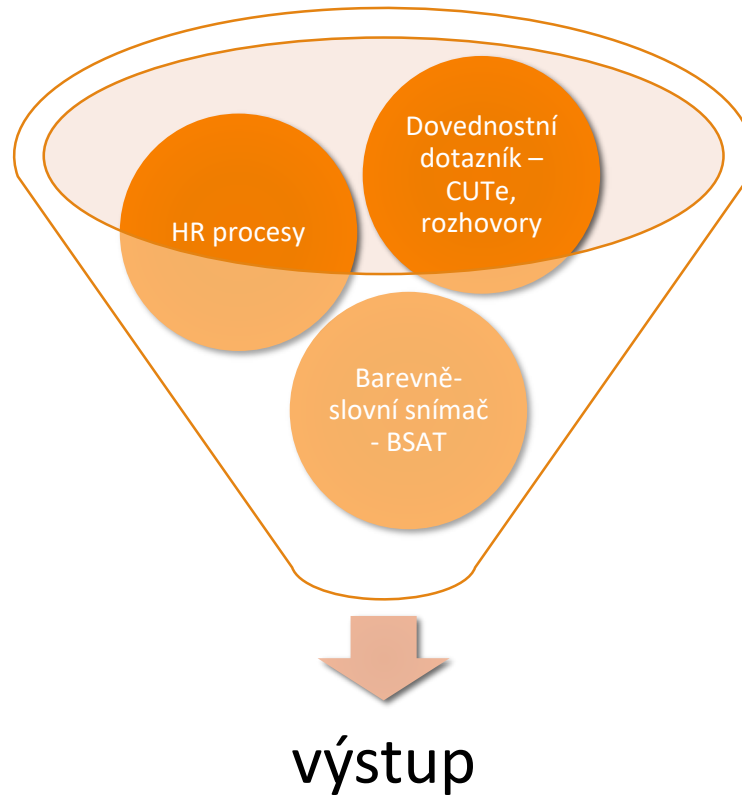
Stravenky



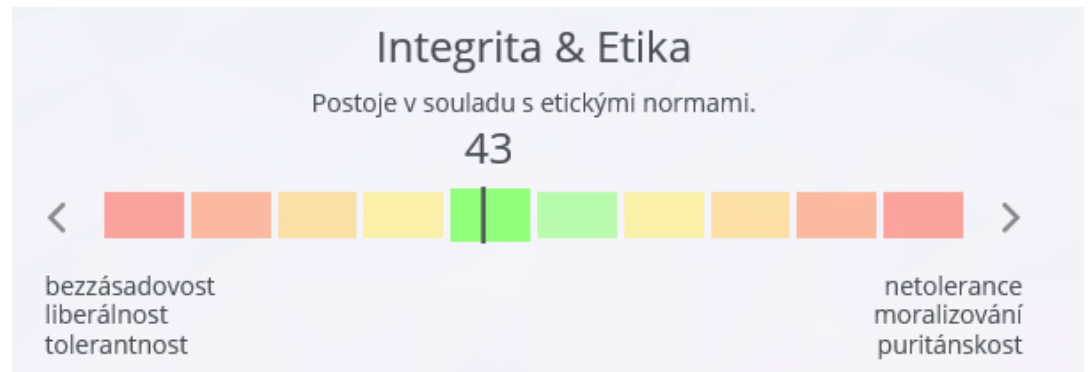
Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Švadlena

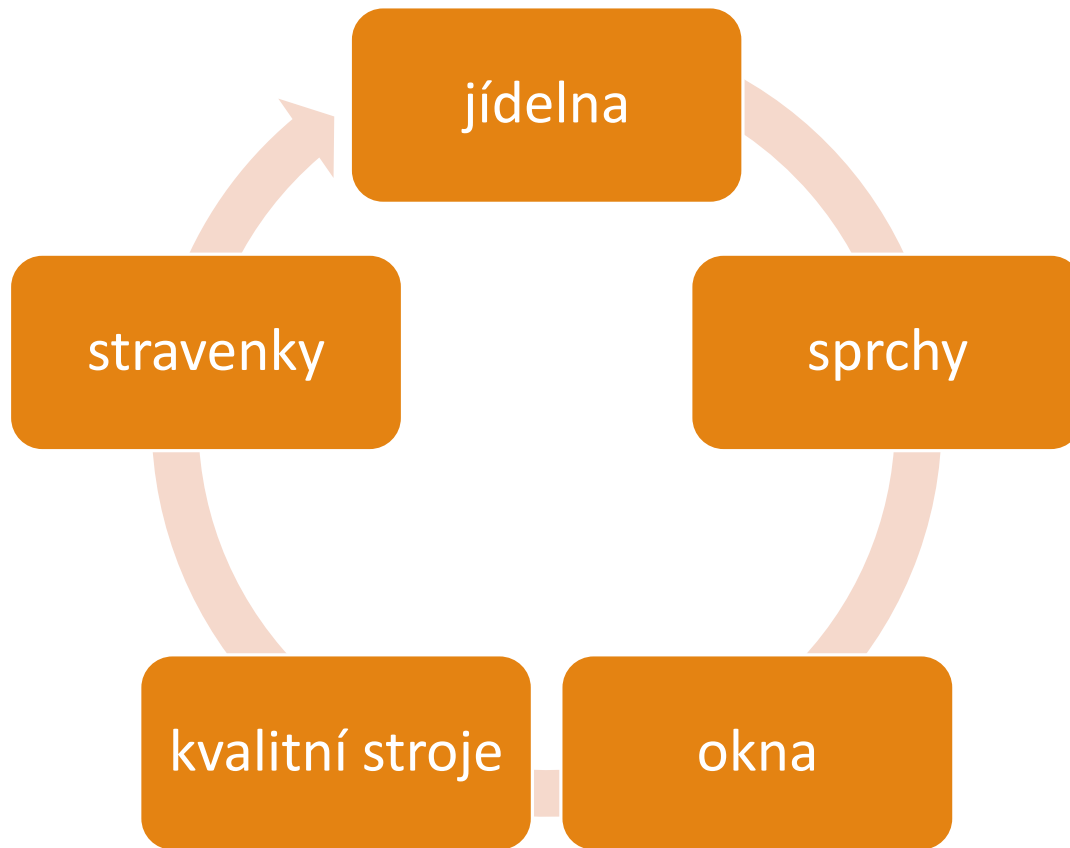
Informace



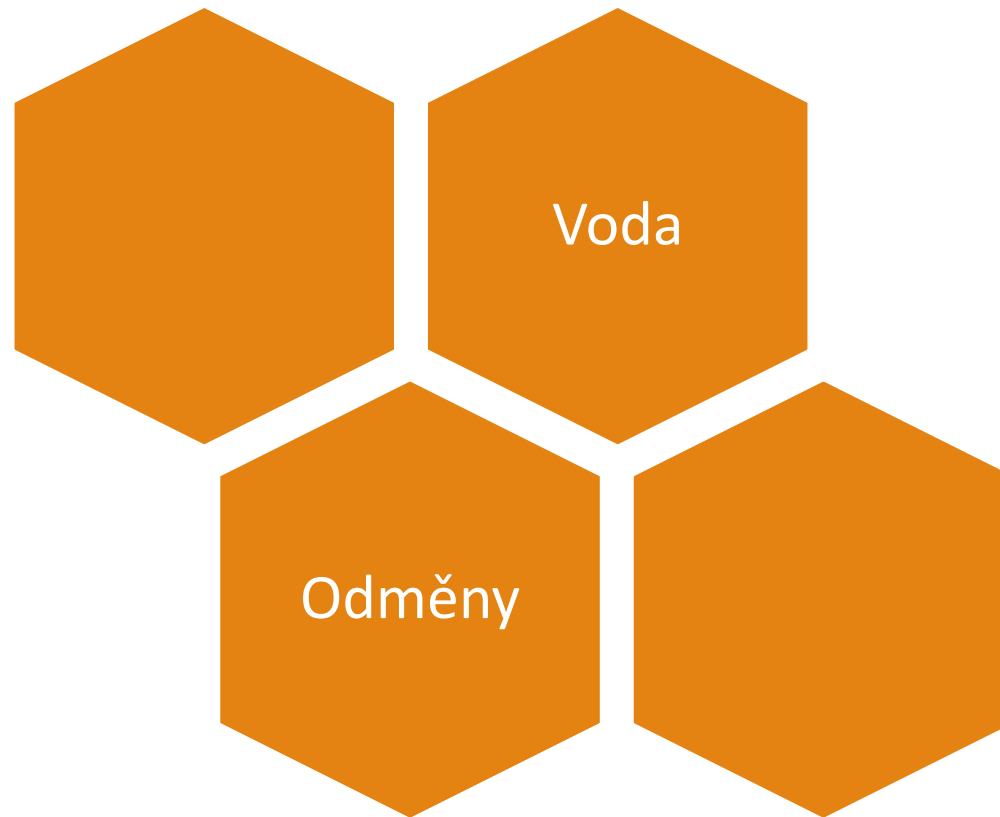
Vychází vstříc



Děkujeme



Radost od firmy



Spokojenost



Příprava
práce



Označení
materiálu



...

Ergonom

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

Sedím a mám nepřírozenou pracovní polohu ,
Riziko , Nesmím , **Nechci**

motivace

námaha

...

motivátory (motivace, odměna)

Školím se, Rozhoduji, Řídím, **Námaha**, Sedím a měním pracovní polohu, Šiju na šicím stroji, Konkurence, Kontrola, Moje práce, **Moje chyby**, Peníze, Riziko, Změna, Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka, Smím, Vidím, Slyším,

Prostředí

Prašnost

Hluk

...

Otevřenost



Témata

Informace

Ergonom

Normy

...

...



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA -
TOP TSVA01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „TOP TSVA01“	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 Jihočeském 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 TSVA01“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	12
Závěr	17
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	19

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „TOP TSVA01“ sídlí v Jihočeském kraji a je výrobcem širokého sortimentu pracovních, firemních a ochranných oděvů. Firma byla založena v roce 1951 a v roce 1991 se původně státní podnik transformoval na soukromou akciovou společnost.

Společnost „TOP TSVA01“ je dodavatelem zboží pro světově známého výrobce osobních pracovních pomůcek pro ochranu zraku a hlavy – společnost Uvex; předního výrobce pomůcek pro ochranu rukou – podnik Ansell; italské výrobce vysoce kvalitní obuvi Cofra a Pezzol; ruského výrobce moderních ergonomických pracovních oděvů Technoavia; dánský koncern Plum, který se specializuje na výrobu prostředků pro zajištění první pomoci při úrazech oka ve výrobě; a finskou společnost JokaSafe, která vyrábí rukavice pro práci v těžkém průmyslu.

V současnosti firma zaměstnává 127 pracovníků a pracovníc, kteří pracují v jedné provozovně v regionu. 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.

Společnost „TOP TSVA01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v roce 2016. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 43 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 28,5 %.

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 společnostem 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 TSVA01“

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

U společnosti TOP TSVA01 proces měření proběhl v roce 2016 následovně:

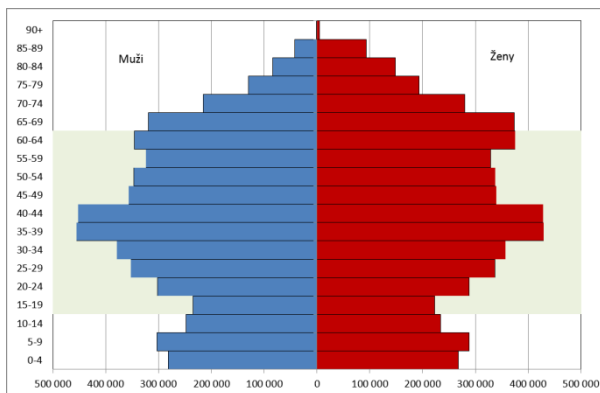
Organizaci TOP TSVA01 zastupovala vedoucí provozu. Společně se zástupcem platformy Byznys pro společnost absolvovala osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Dále byl rozhovoru na místě přítomen zástupce Asociace textilního - oděvního - kožedělného průmyslu a specialista na měření vybraných pozic. Společnost byla předem seznámena s okruhy otázek

Demografie a statistika České republiky

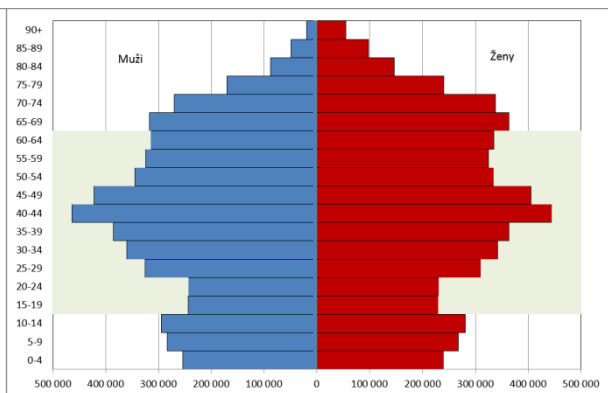
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

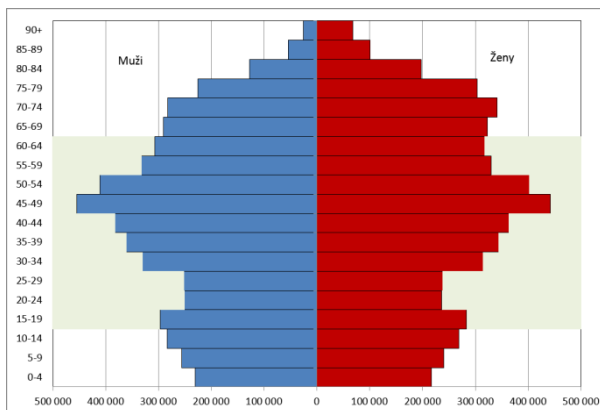
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



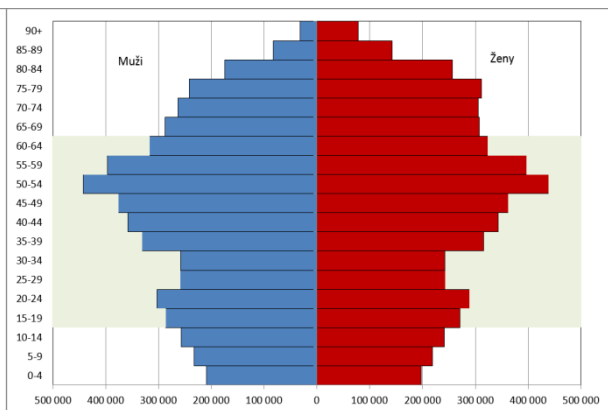
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



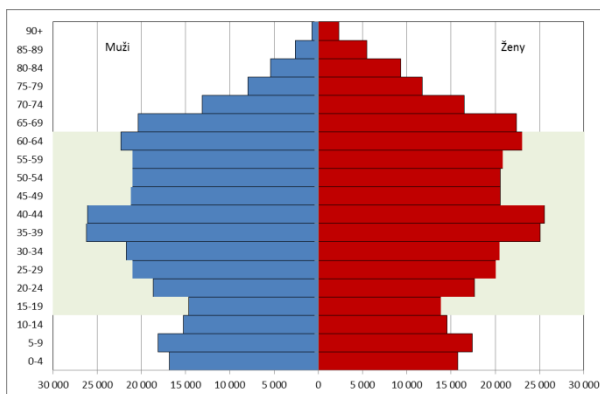
Zdroj: *Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016*
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

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.

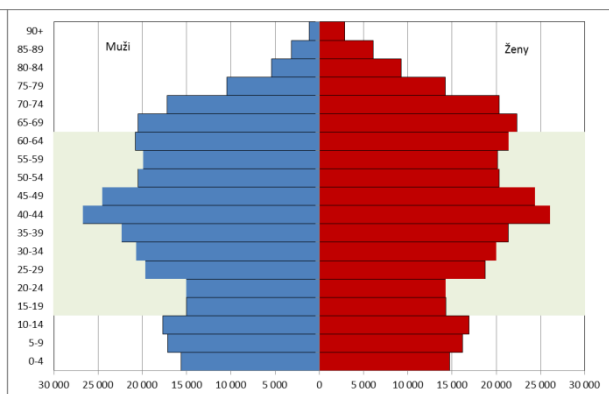
Složení populace v Jihočeském kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V Jihočeském kraji žilo na konci roku 2015 19,8 % mladých lidí ve věku do 19 let, 61,7 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,5 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,8 let a žen 43,3 let. Kraj má oproti průměru České republiky 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 Jihomoravském kraji podíl osob 65letých a starších 20,8%. V roce 2030 však budou tvořit téměř čtvrtinu populace (24,8 %).

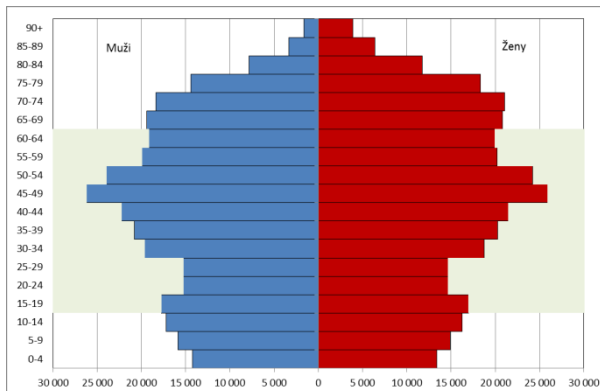
Graf 5 Věková struktura JHČ kraje k 1. 1. 2016



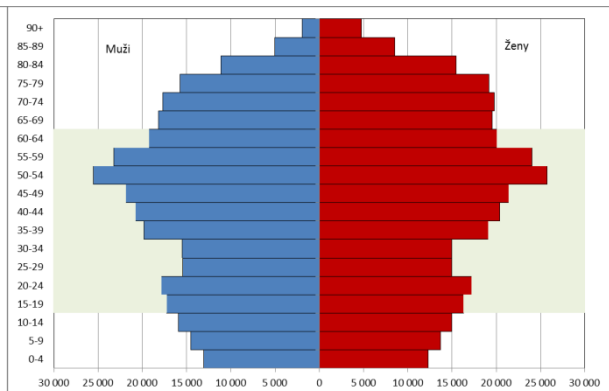
Graf 6 Projekce věkové struktury JHČ kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury JHČ kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury JHČ 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 TSVA01“ působí v Jihočeském kraji.

Struktura zaměstnanců společnosti

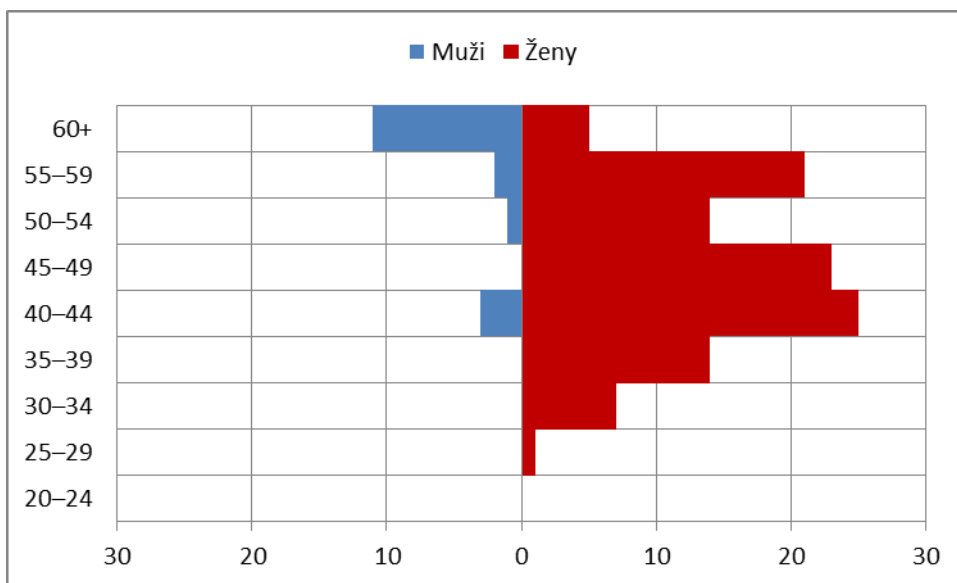
Společnost „TOP TSVA01“ má celkem 127 zaměstnanců. Z toho je 110 žen a 17 mužů. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 1 zaměstnance - ženu,
- v kategorii 30-39 let má společnost 21 zaměstnanců – žen,
- v kategorii 40-49 let má společnost 51 zaměstnanců, z toho je 48 žen a 3 muži,
- v kategorii 50-59 let má společnost 38 zaměstnanců, z toho je 35 žen a 3 muži,
- v kategorii 60+ má společnost 16 zaměstnanců, z toho je 5 žen a 11 mužů.

Osoby do 39 let věku včetně tvoří celkem 17 % zaměstnanců, nejvyšší je podíl zaměstnanců ve věku 40 až 49 let – více než 40 %. Téměř 30% osob je ve věku 50 až 59 let. Nejmenší podíl zaměstnanců je ve věku 60 let a více – pouze 13 %.

Ve společnosti výrazně převažují ženy, kterých je téměř 87 %. Muži převažují pouze v kategorii 60 let a více.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „TOP TSVA01“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „TOP TSVA01“, 2016

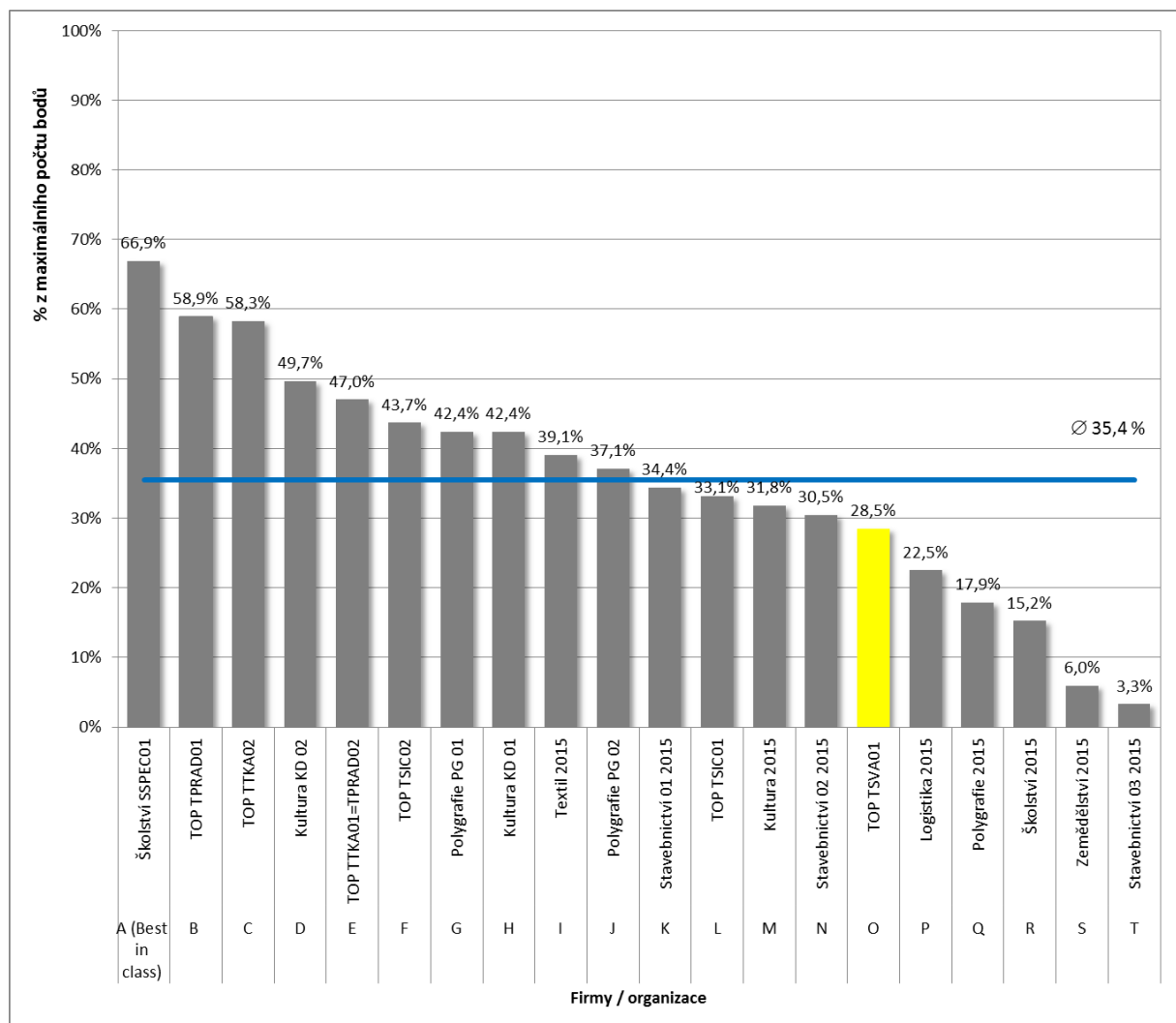
Benchmark – ČR

Společnost „TOP TSVA01“ se zúčastnila šetření metodou LEA roce 2016. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 19 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 TSVA01“ získala celkem 43 bodů (28,5 %).

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

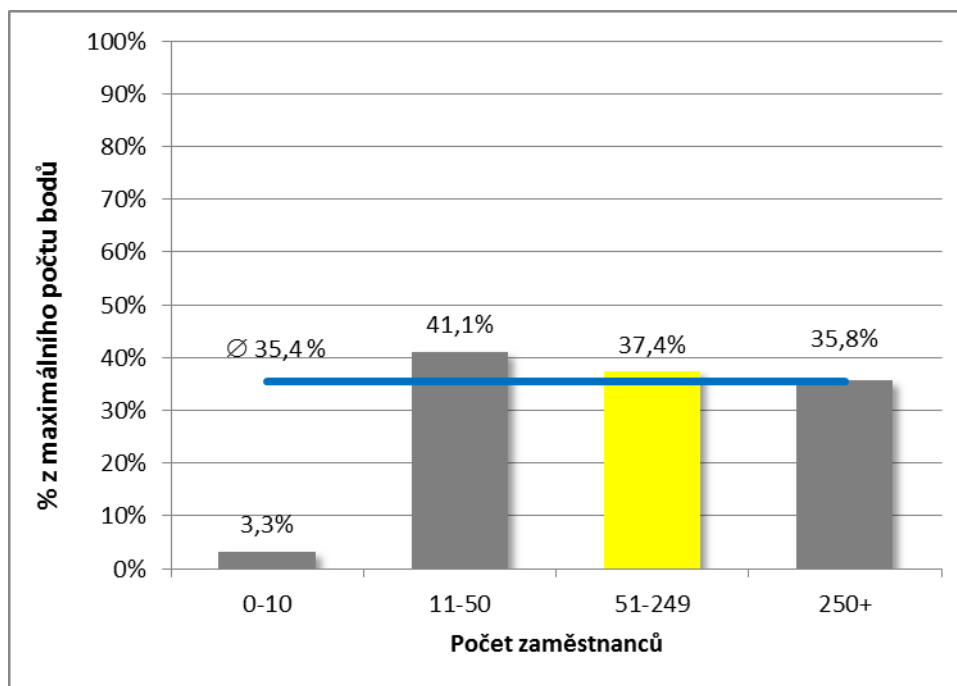


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

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 TSVA01“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

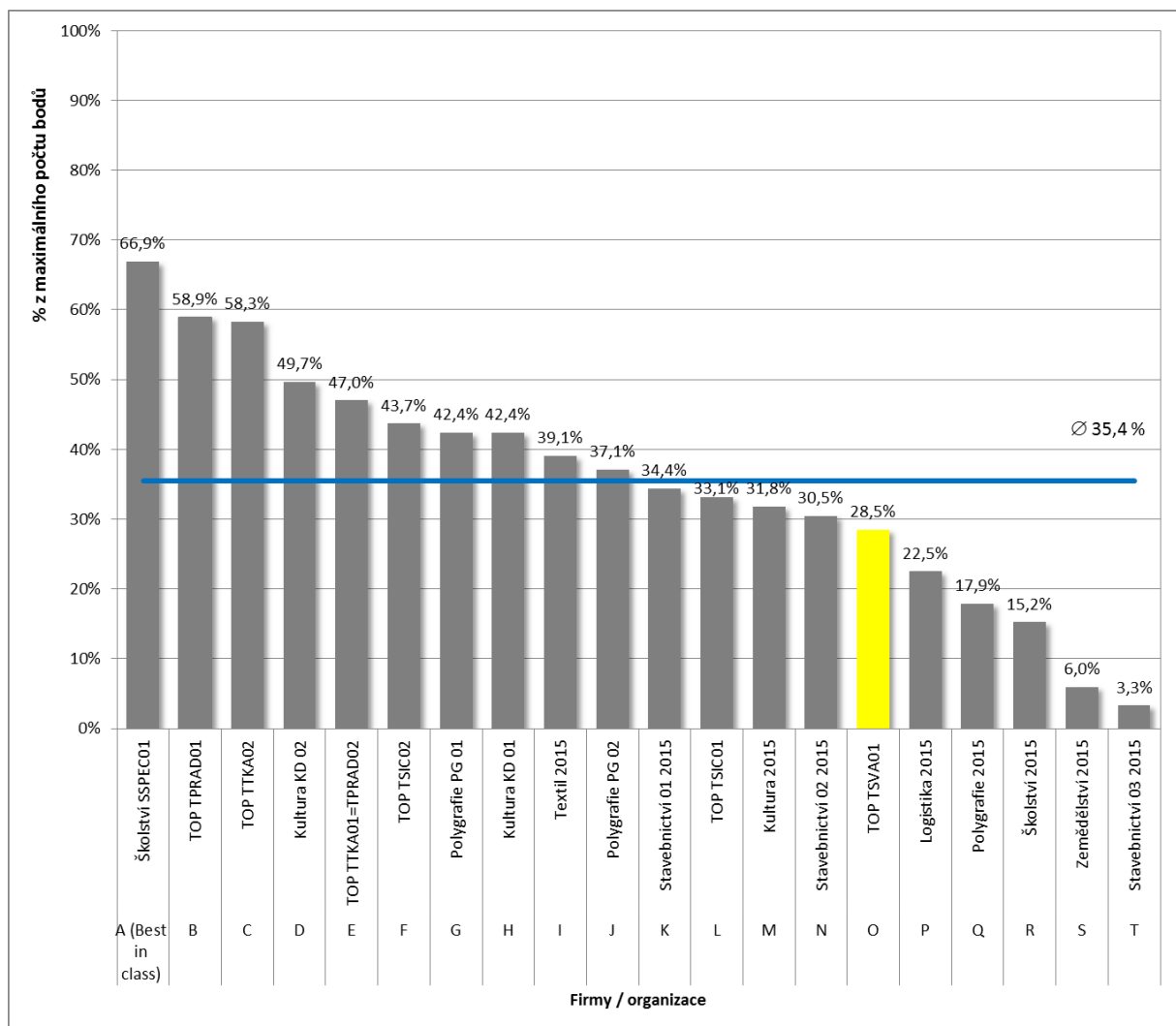
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 TSVA01“

Celkové hodnocení

Společnost „TOP TSVA01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 43 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 28,5 %.

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

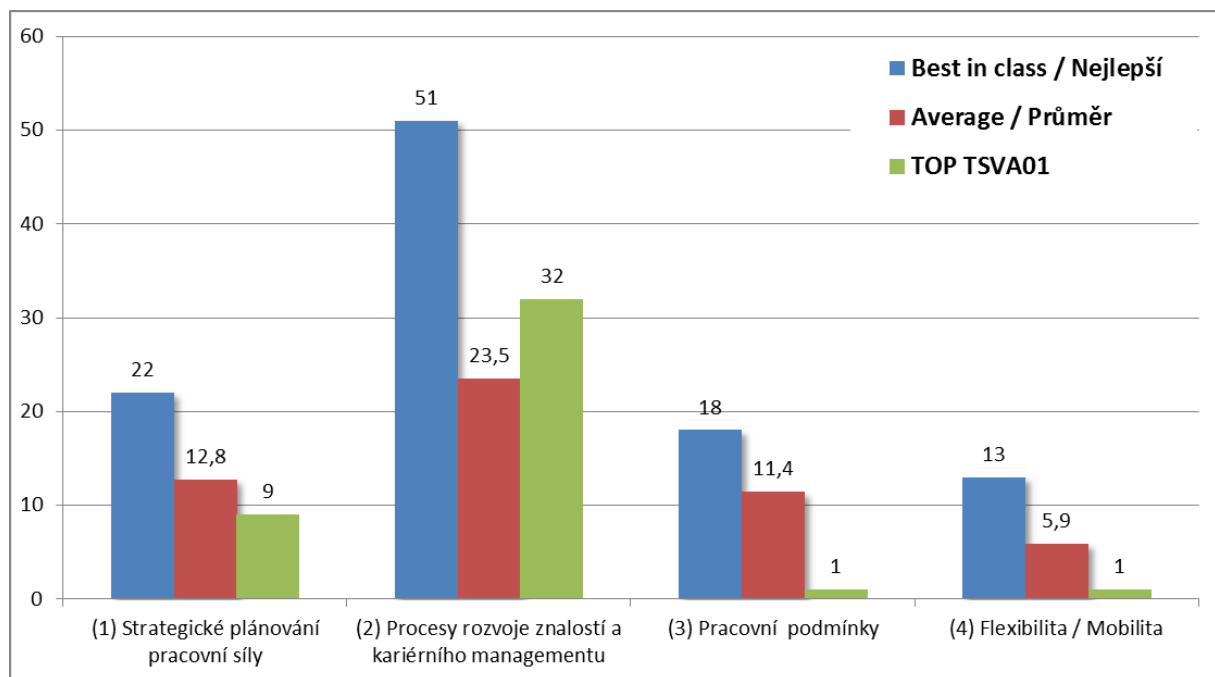


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 9 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 32 bodů
- Pracovní podmínky – 1 bod
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 1 bod.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „TOP TSVA01“ sleduje složení pracovní síly z hlediska věku podle vnitřní potřeby, například s ohledem na odchody pracovníků do důchodu a s tím související náborů nových pracovníků. Ve společnosti není nikdo zaměstnán, kdo už má nárok na důchod. V okamžiku, kdy potřebují nové pracovnice na pozici švadleny, nesledují jejich věkovou strukturu, přijímají do pracovního procesu uchazečky všech věkových kategorií. Důvodem je nedostatek pracovních sil, a proto věk v náboru nehraje žádnou roli. Z tohoto důvodu také neskládají pracovní skupiny podle věku.

Společnost v minulé době se zaměřovala na spolupráci s odborným učilištěm ve Slavonicích a Třeboni, kde vyhledávali budoucí švadleny, podepisovali se studenty smlouvy o zaměstnání, studenti chodili do společnosti na praxi a po vyučení ve společnosti začali pracovat. Bohužel učiliště skončilo a v současné době už tato praxe neprobíhá. Nové zaměstnance se snaží získávat

na veletrhu pracovních příležitostí, bohužel ani tento způsob není příliš úspěšný. Dalším způsobem je inzerce v sociálních mediích. Obecně se dá říct, že je velmi obtížné pro společnost získat nové švadleny. Zaškolení švadleny trvá minimálně 3 měsíce, po dobu zapracování má od společnosti přiřazeno konto ve výši 9000 Kč, ze kterého se jí může přispívat ke mzdě v případě, kdy neplní normy a mzda se jí blíží k hranici minimální mzdy. Pokud je její zapracování rychlé a švadlena je šikovná, vyplatí se jí tato částka jako odměna po zkušební době. Jde o motivační příspěvek, který má za úkol udržet v práci nové pracovnice, aniž by byly demotivovány nízkou nástupní mzdou. Pro společnost má velmi drtivý dopad plošné zvýšení minimální mzdy. Jde o velký zásah do jejich rozpočtu. Personální plán se vypracovává každý rok a upravuje se v průběhu roku v závislosti na stavu zakázek.

Společnost nemá příliš šanci uplatňovat principy diverzity při náboru, na pozici švadleny se hlásí jenom ženy. Ve firmě je zaměstnáno i několik osob se zdravotním postižením. Dále také budou zaměstnávat vězně v malé dílně v Jiřicích. Pro společnost je to výhodné finančně. Část výroby společnost přesunula do Bulharska, kde zaměstnává místní švadleny.

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

Společnost „TOP TSVA01“ provádí školení nových švadlen při jejich nástupu, jde o zaškolení, ale žádné další profesní školení, které by je posunulo v kariéře dál, společnost neposkytuje. Pokud dochází k chybovosti, jsou tyto chyby probírány s konkrétní švadlenou tak, aby došlo k nápravě. Jestliže se zavádí nový střih, vedoucí mistrová společně s ostatními švadlenami probere a vysvětlí nový postup. V situaci, kdy výkon pracovníka klesne třikrát pod 70% normy, probírá se s ním osobně, proč k tomu dochází, kde vidí možnosti zlepšení, případně jestli by mu neprospělo přeřazení na jinou práci, která by mu vyhovovala lépe. Z tohoto důvodu společnost hlídá plnění výkonových norem a odvedenou kvalitu.

Starší nebo zkušenější švadleny předávají své klíčové zkušenosti a dovednosti novým pracovnícím, každého nového zaměstnance mají na starosti 2 mentoři, kteří mu radí a pomáhají mu se zaškolením.

Společnost se zaměřuje na interní mobilitu svých pracovníků. V případě, kdy vyvstane potřeba, švadleny přecházejí ze střizny na šití, pokud jsou na danou práci vyškoleny. Tato potřeba nastává na základě požadavků trhu nebo přání zákazníka, kdy je nutné urychleně dokončit zakázku. Náplň práce mají stanovenou všichni stejnou – šití svrchní oděvu. Důležité pro interní mobilitu jsou především dovednosti získané během praxe, ale i zkušenosti získané na předcházejících pozicích nebo v reálném životě.

Společnost pravidelně vyhodnocuje a ověřuje dovednosti švadlen, kontrolují odvedenou kvalitu výrobku a snaží se snižovat chybovost. Jednotlivé pracovnice jsou hodnoceny podle kvality a plnění výkonových norem. K osobnímu pohovoru při hodnocení dochází, pokud pracovník normy nebo kvalitu neplní. V tomto případě se hledá řešení, jak práci dotčené švadleny zlepšit, upravit nebo jestli nepomůže přeřazení na jinou pozici. Vedle těchto hodnotících pohovorů se další rozhovory a plánování další kariéry nekonají a ani se nezaměřují na další profesní rozvoj s ohledem na důležitá životní stádia.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Systém odměňování je založen na plnění výkonnostních norem. Pracovníci dále dostávají odměnu za splnění 80% výkonu, odměnu za docházku a mistr může přidělit další osobní bonus podle kvality a náročnosti práce. Za počet odpracovaných let (20 let) dostávají všichni pracovníci věrnostní bonus. Pro nově zapracované se poskytuje motivační bonus 9000, který se vyplácí buď v průběhu, nebo po ukončení zkušební doby. Všechny tyto způsoby odměny jsou specifikovány ve vnitřní směrnici o odměňování. Průměrná mzda švadleny je kolem 13-14000 Kč. Ve výdělcích jsou podstatné rozdíly, některé švadleny se spokojí i s minimální mzdou, nejsou motivovány ničím, žádnou odměnou a na druhou stranu jiná švadlena si vydělá přes 17 000kč protože plní normy, snaží se, pracuje přesčas.

Jestliže pracovník odchází do důchodu, společnost se s ním oficiálně rozloučí a dostane finanční odměnu. Při reorganizaci je pro propuštěné pracovníky stanovené v kolektivní smlouvě odstupné podle odpracovaných let.

Společnost „TOP TSVA01“ nemá ve své HR strategii nastaveny žádné procesy pro ochranu zdraví a kvalitu života. Dříve poskytovali příspěvky na masáže, ale z finančního důvodu v současné době tento benefit již zrušili. Společnost se snaží pracovní prostor postupně vylepšovat - přestavba toalet, pořízení automatů na kávu, výměna nevyhovujících oken.

Během jedné osmihodinové směny mají půlhodinovou přestávku rozdělenou na dvě kratší 10+20 minut. Podobně společnost nemá žádnou strategii pro práci se stresem. V současné době neposkytují žádné příspěvky pro sport, relaxace a podobně.

Společnost umožňuje zkrácenou pracovní dobu, ale už nikoliv flexibilní pracovní dobu, ani pracovní volno navíc. Ve firmě neposkytují závodní stravování, zaměstnanci mají koutek v dílně s mikrovlnkou a varnou konvicí, ale už nemají kuchyňku. Obědy si zaměstnanci tudíž zajišťují sami.

Společnost v současné době neposkytuje žádné benefity typu jako příspěvky na penzijní připojištění, dovolenou navíc a podobně. V minulosti tyto benefity poskytovali, ale byli nuceni je zrušit.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „TOP TSVA01“ se potýká s nedostatkem pracovních sil, a proto nemá ani vypracovanou strategii pro propuštění zaměstnanců, případně pro přeřazení na jinou pobočku.

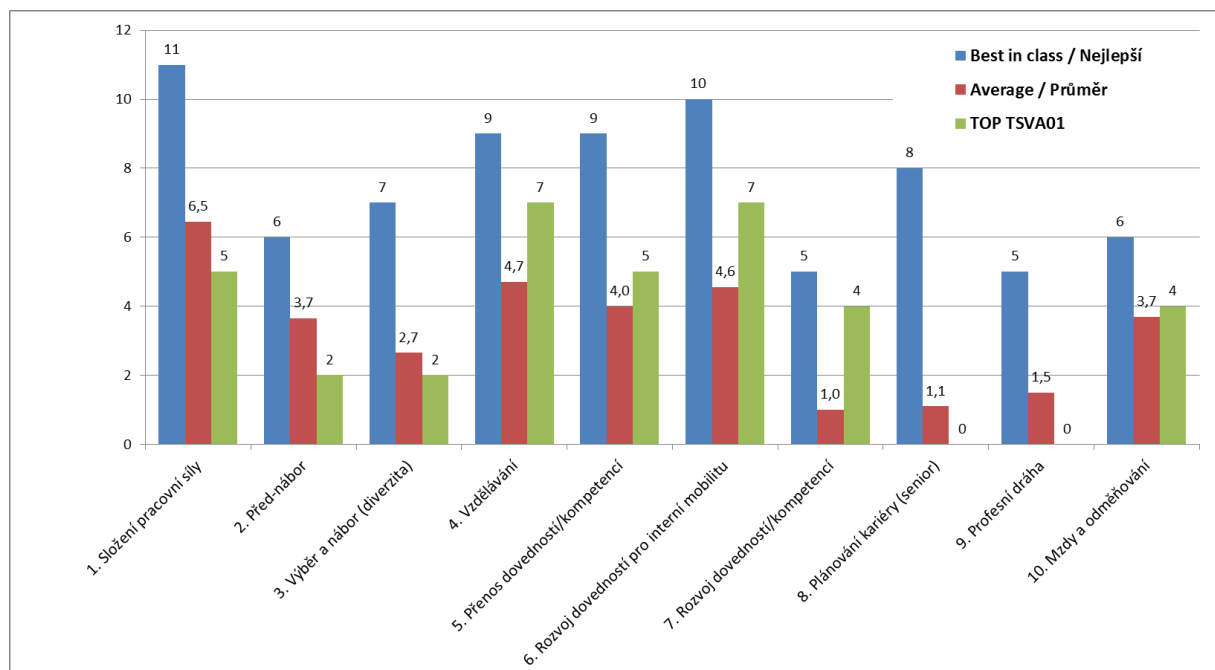
Společnost se příležitostně setkává s bývalými zaměstnanci, jde o společenská setkání a nejde o žádná pravidelná setkání. Na druhou stranu je „využívají“ ke krátkodobé spolupráci. V případě dlouhodobě nemocných sledují vývoj jejich nemoci a snaží se jednou měsíčně s nimi udržovat komunikaci.

Společnost se snaží podporovat dobrovolnické aktivity zaměstnanců jako je vedení dětských táborů. Takový pracovník je uvolněn a dostane neplacené volno. Opět na to není zpracována žádná metodika, ale děje se to příležitostně a po dohodě.

Hodnocení ukazatelů

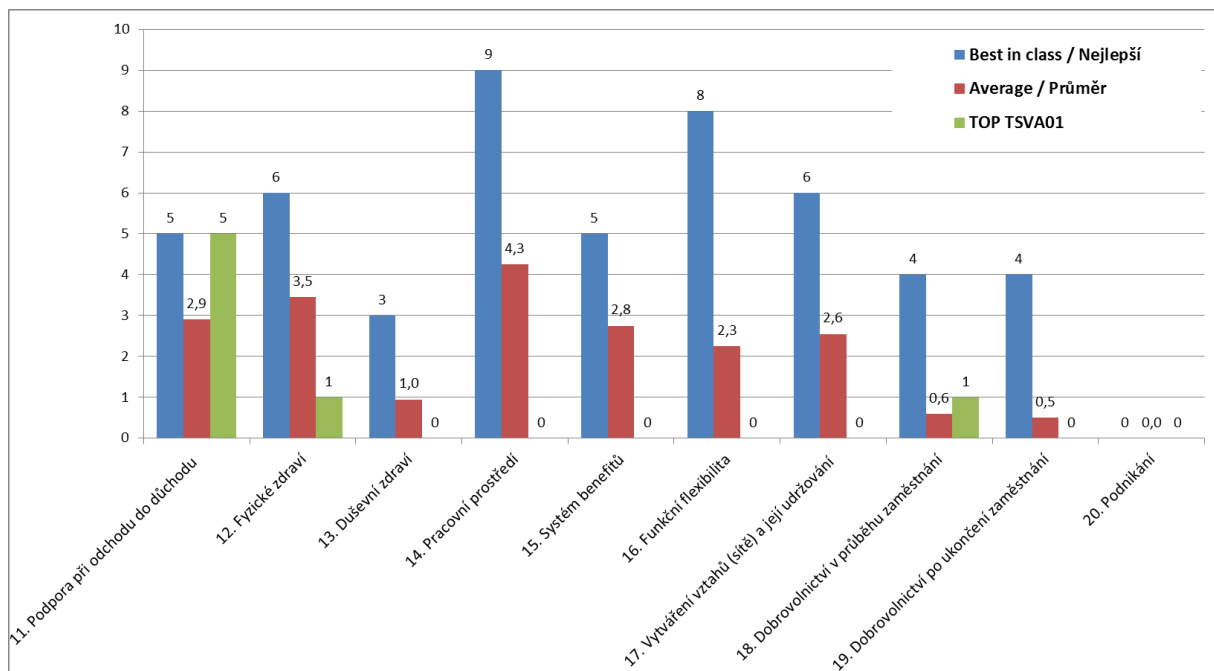
Společnost dosahuje v 7 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 13 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

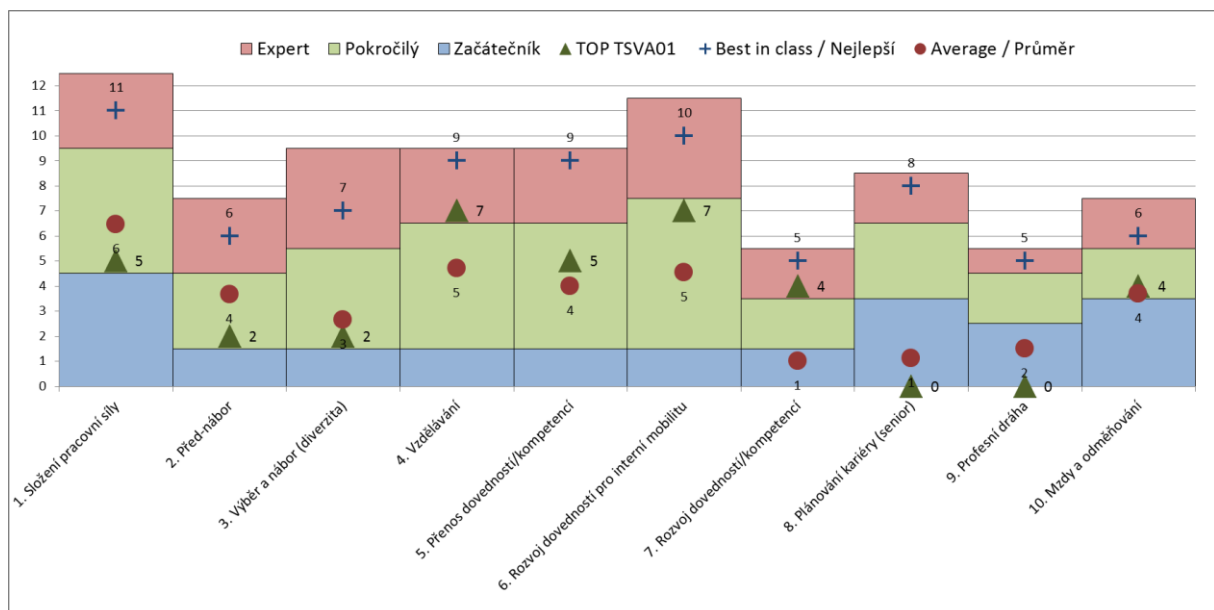
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

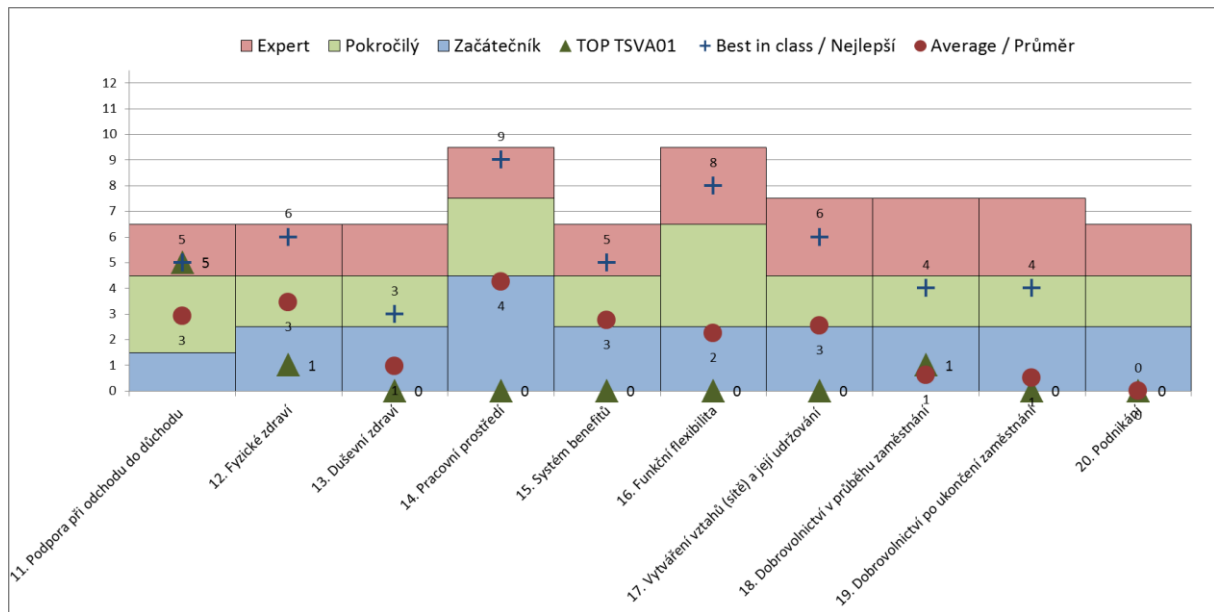
Společnost „TOP TSVA01“ dosahuje expertní úroveň v oblasti Age managementu pouze u 3 ukazatelů, a to konkrétně u vzdělávání, rozvoje dovedností/kompetencí a u podpory při odchodu do důchodu. Úroveň Age managementu je pokročilá u 6 ukazatelů, naopak 11 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Největším problémem pro společnost „TOP TSVA01“ je obrovský nedostatek pracovních sil na klíčové pozici švadleny. Jedním z možných důvodů je výše mzdy, která je hluboko pod celostátním průměrem, která je však daná kondicí společnosti a objemem zakázek. Další příčinou je úpadek učňovského školství a nezájem žáků studovat tyto obory. To vedlo k tomu, že učiliště, se kterým společnost měla dobrou spolupráci v minulosti, bylo zrušeno a nyní není v okolí žádné podobné zařízení. Velký a zásadní dopad na společnost mají všechny snahy vlády na zvyšování minimální mzdy, každé její zvýšení navyšuje mzdové náklady společnosti a nepřímo ohrožuje i pracovní místa ve firmě.

Společnost by se v budoucnu, pokud jí to umožní okolnosti, mohla zaměřit na plánování další kariéry a profesní dráhy zaměstnanců, případně zlepšení pracovních podmínek. Přes všechny problémy, kterými společnost prochází, je vidět snaha o udržení maximálního počtu pracovních míst, zvyšováním interní mobility švadlen a zlepšováním jejich dovedností a kvalifikací. Dále se snaží se postupně zlepšovat ergonomii pracovního prostředí a tyto snahy je třeba dále rozvíjet a podporovat.



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

Tým

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

Švadlena zhotovuje různé dámské oděvní výrobky a prádlo z různých textilních materiálů a galanterie.

Pracovní činnosti

- Stanovení technologie práce – pracovního postupu.
- Uspořádání pracoviště.
- Příprava a nastavení strojů a zařízení pro danou výrobu, kontrola správné funkce strojů.
- Příprava příslušných dílů a součástí výrobku, dalších textilních materiálů a galanterie, sestavení dílů
- Šití na základních šicích strojích a práce na speciálních šicích strojích.
- Mezioperační a konečné žehlení, rozžehlování, zažehlování, tepelné tvarování zhotovovaných výrobků.
- Dohotovování, tvarování a další úpravy konečného vzhledu výrobků.
- Zjišťování materiálových a výrobních vad, kontrola švů a žehlení, opravy chyb.
- Péče o stroje a zařízení a jejich běžná údržba a seřizování strojů, výměna nití, jehel a příslušenství.

Střiháč oděvů vytváří střihové polohy a nálože oděvního materiálu, podle střihové polohy z nálože odděluje (stříháním, řezáním nebo vysekáváním) jednotlivé díly a součásti oděvního výrobku.

Pracovní činnosti

- Zjišťování tělesných rozměrů zákazníků, poskytování rad ve vhodnosti zvolené fazóny.
- Konstruování základního střihu a jeho modelová úprava.
- Kontrola měř před výstřihem.
- Přejímka, výběr, kontrola a příprava příslušných materiálů.
- Sestavení střihových poloh s ohledem na strukturu a vzor materiálu a optimální využití materiálu.
- Stanovení spotřeby materiálu.
- Uspořádání pracoviště.
- Příprava a nastavení strojů a zařízení pro danou výrobu, kontrola správné funkce strojů.
- Pokládání a vrstvení textilií, kreslení nebo přenos střihových poloh.
- Stříhání či jiné oddělování (řezání, vysekávání) dílů a součástí výrobku.
- Označování a kontrola dílů a součástí.
- Péče o stroje a zařízení a jejich běžná údržba a seřizování strojů, výměna příslušenství.
- Zaznamenávání údajů o pracovních postupech a výsledcích práce.

link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=100881&kod_sm1=29

Pracovní doba:

Pracovní doba pro švadleny je 6:00-14:00 hod, jedná se o jednosměnný provoz.

Během jedné osmihodinové směny mají půlhodinovou přestávku rozdělenou na dvě kratší 10+20 minut.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
TOP TSVA02**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „TOP TSVA02“	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 TSVA02“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	15
Závěr	18
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	16

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „TOP TSVA02“ sídlí v Moravskoslezském kraji a je výrobcem a dodavatelem zdravotnického textilu a konfekce, operačních oděvů a lůžkovin. Zaměřuje se na společnosti působící na trhu formou pronájmu textilu (prádelny) nebo přímo koncové spotřebitele. Společnost byla založena v roce 1993.

V současnosti firma v jedné provozovně zaměstnává 64 pracovníků a pracovníc, z toho 11 spadá pod OZTP. Zaměstnanci na pozici šička/krejčí pracují na jede provoz, zaměstnanci na pozici konstruktér stříhu na dvousměnný provoz. Společnost je nositelem certifikátu systému řízení jakosti podle ISO 9001.

Společnost „TOP TSVA02“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v prosinci 2016. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 78 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 51,7 %.

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 TSVA02 “

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

U společnosti TOP TSVA02 proces měření proběhl v roce 2016 následovně:

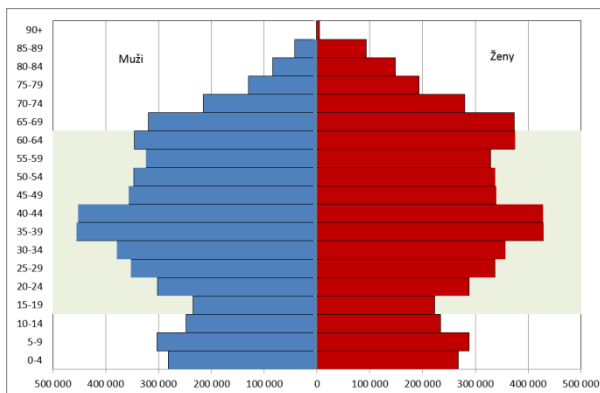
Organizaci TOP TSVA02 zastupovali jednatel společnosti a technický ředitel Společně se zástupci platformy Byznys pro společnost absolvovali osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Dále byli rozhovoru na místě přítomni zástupci Asociace textilního – oděvního - kožedělného průmyslu. Společnost obdržela okruhy otázek předem.

Demografie a statistika České republiky

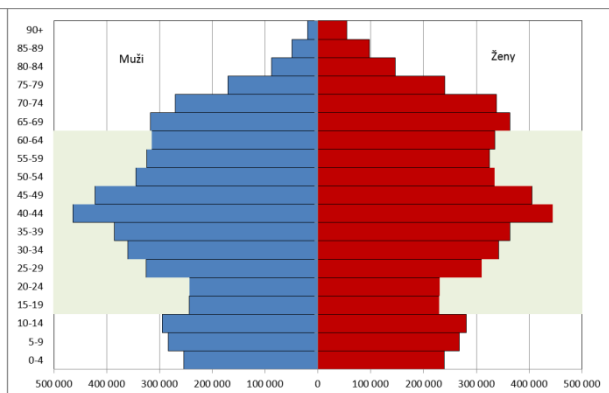
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

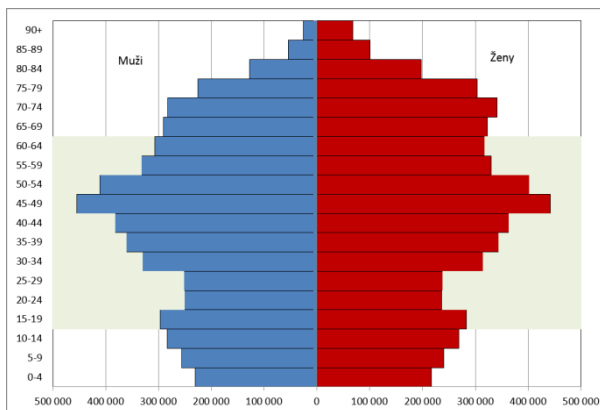
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



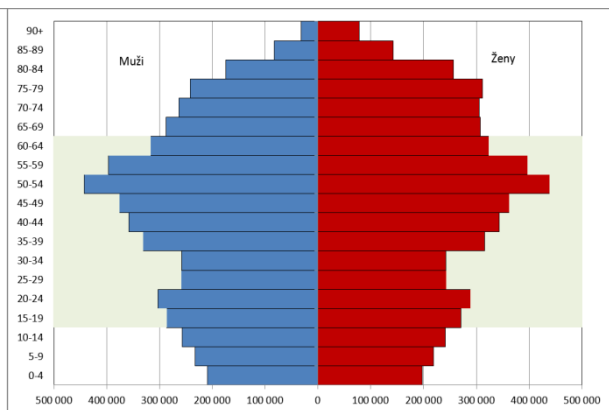
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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

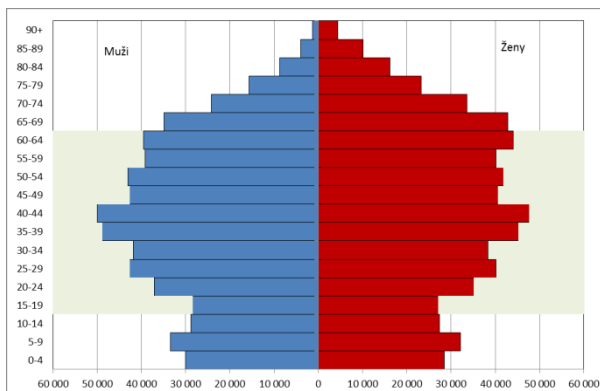
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

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.

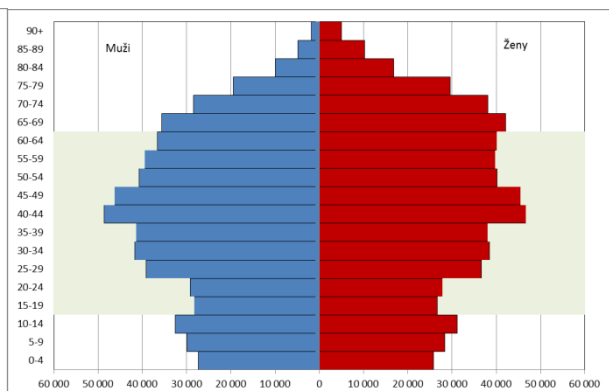
Složení populace v Moravskoslezském kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

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, nižší podíl mladých a zároveň nejvyšší podíl osob v produktivním věku. Ze začátku projekce tak bude trend stárnutí obyvatelstva probíhat pomaleji než v ostatních krajích. Postupem času se však do seniorského věku dostane vyšší podíl osob (které jsou dnes v produktivním věku), a stárnutí obyvatelstva tak bude probíhat rychleji. 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 %).

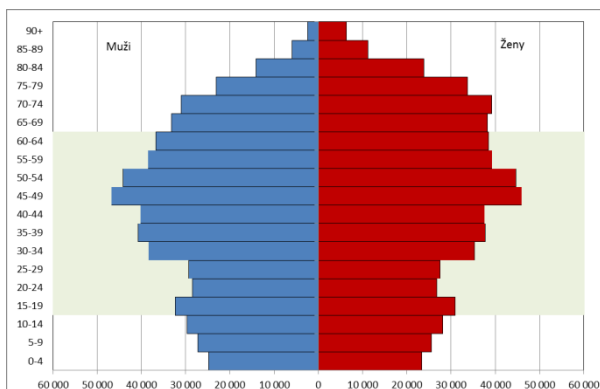
Graf 5 Věková struktura MSK kraje k 1. 1. 2016



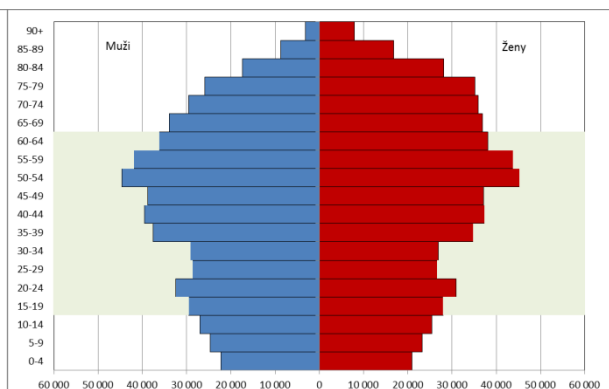
Graf 6 Projekce věkové struktury MSK kraje na rok 2020



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 TSVA02“ je v Moravskoslezském kraji.

Struktura zaměstnanců společnosti

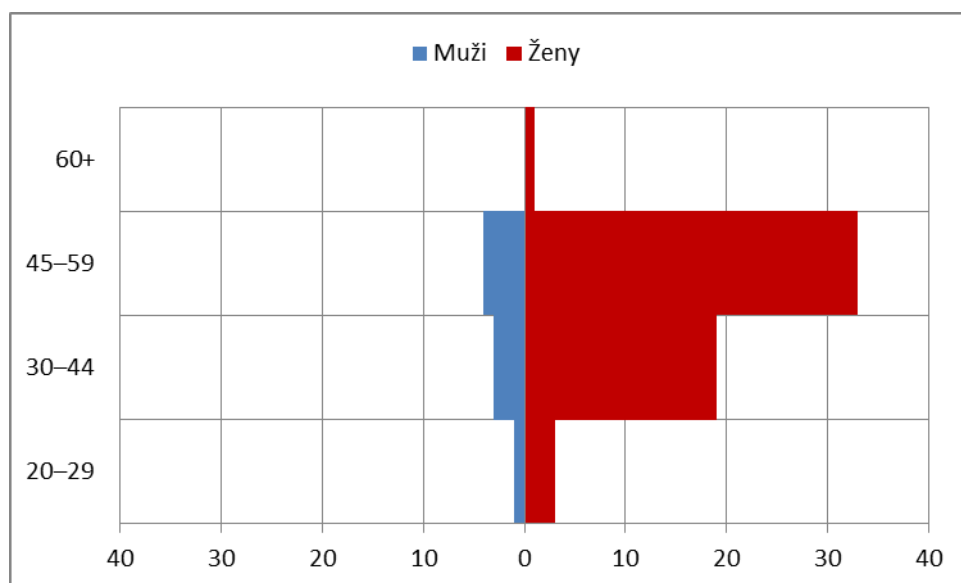
Společnost „TOP TSVA02“ má celkem 64 zaměstnanců. Z toho je 56 žen a pouze 8 mužů. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 4 zaměstnance, z toho jsou 3 ženy a 1 muž,
- v kategorii 30-44 let má společnost 22 zaměstnanců, z toho je 19 žen a 3 muži,
- v kategorii 45-59 let má společnost 37 zaměstnanců, z toho je 33 žen a 4 muži,
- v kategorii 60+ má společnost 1 zaměstnance – ženu.

Nejvíce zaměstnanců společnosti je v kategorii 45 až 59 let – téměř 58 %. Třetinu zaměstnanců pak tvoří osoby ve věku 30 až 44 let. Pouhých 6 % zaměstnanců spadá do nejnižší věkové kategorie do 29 let. Nejstarší věkovou kategorií zastupuje pouze 1 žena.

Ve společnosti výrazně převažují ženy, kterých je téměř 88 %.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „TOP TSVA02“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „TOP TSVA02“, 2016

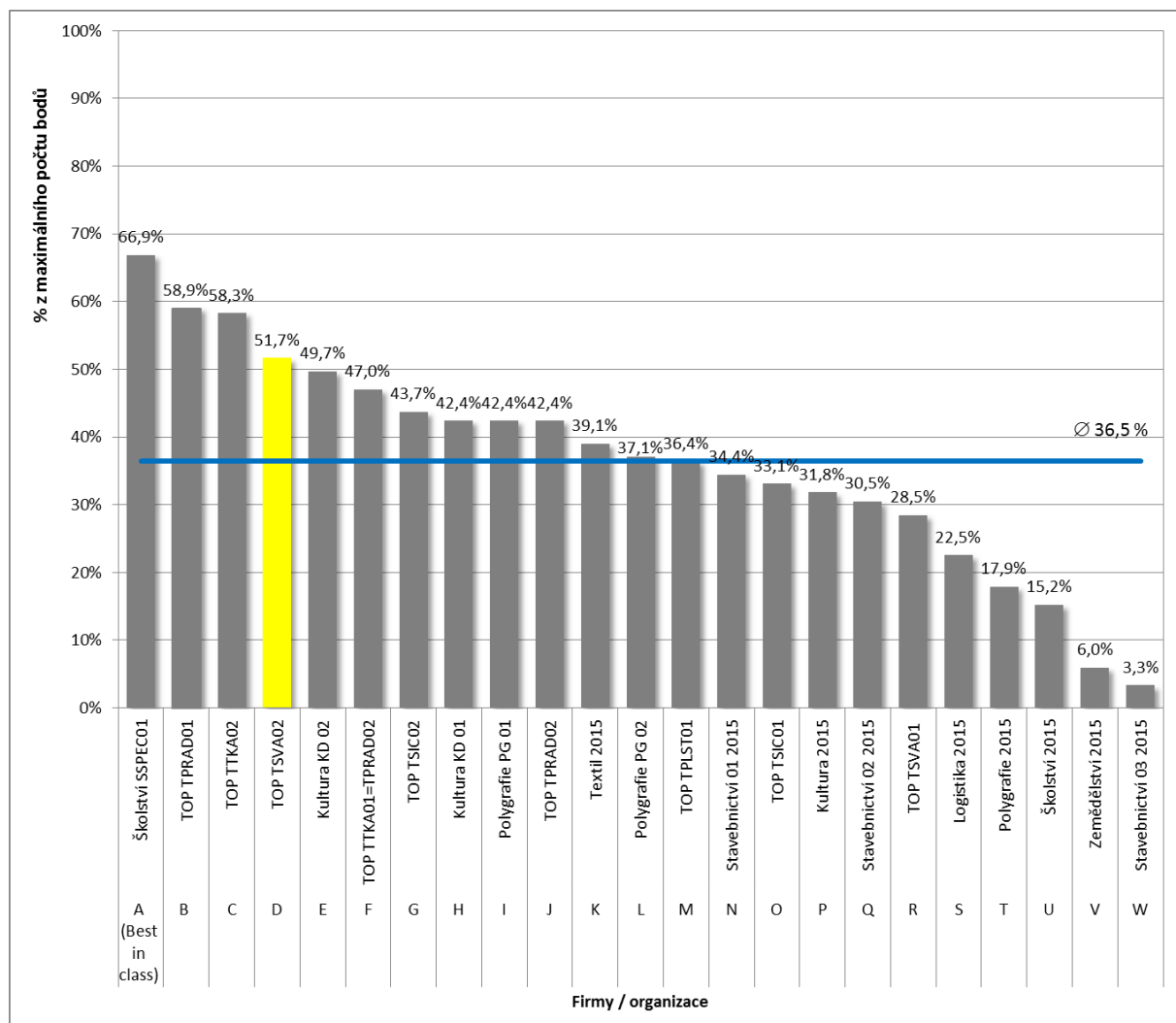
Benchmark – ČR

Společnost „TOP TSVA 02“ 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 23 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 TSVA 02“ získala celkem 78 bodů (51,7 %), a skončila tak zhruba o patnáct procentních bodů nad průměrem měřených společností.

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

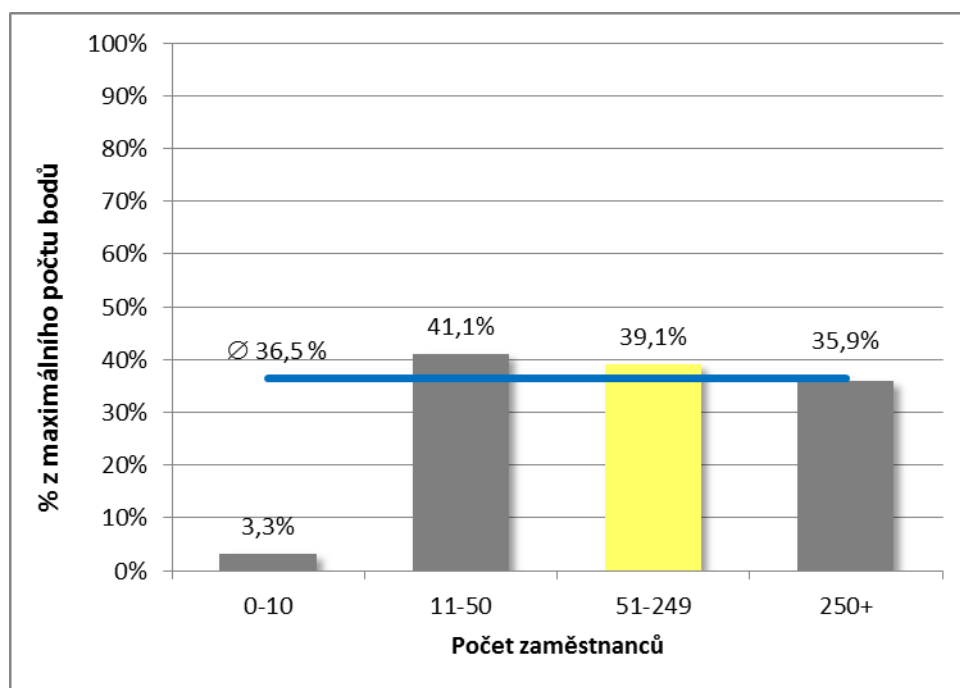


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA 02“, vlastní zpracování

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 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 TSVA 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

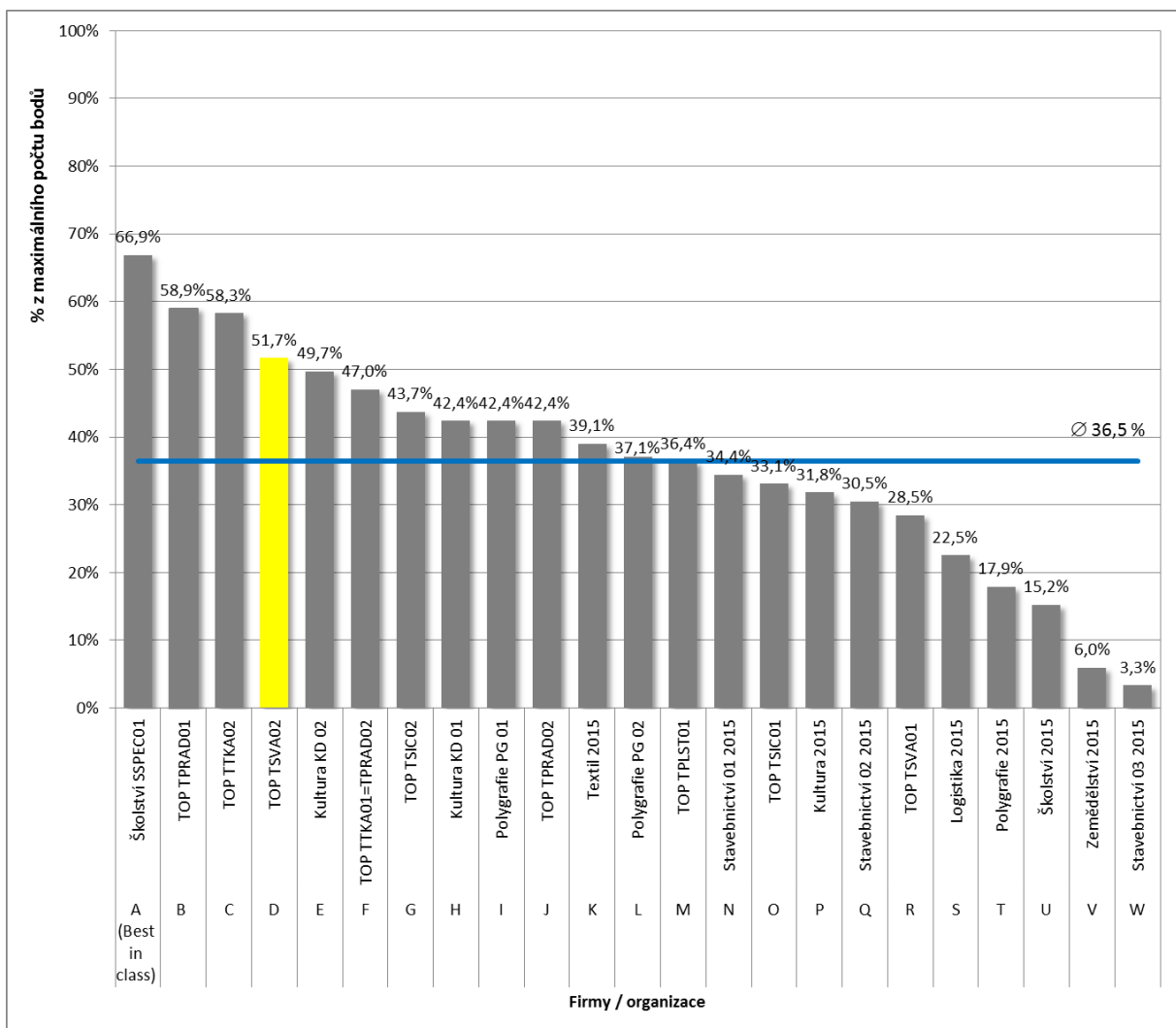
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 TSVA02“

Celkové hodnocení

Společnost „TOP TSVA 02“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 78 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 51,7 %.

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

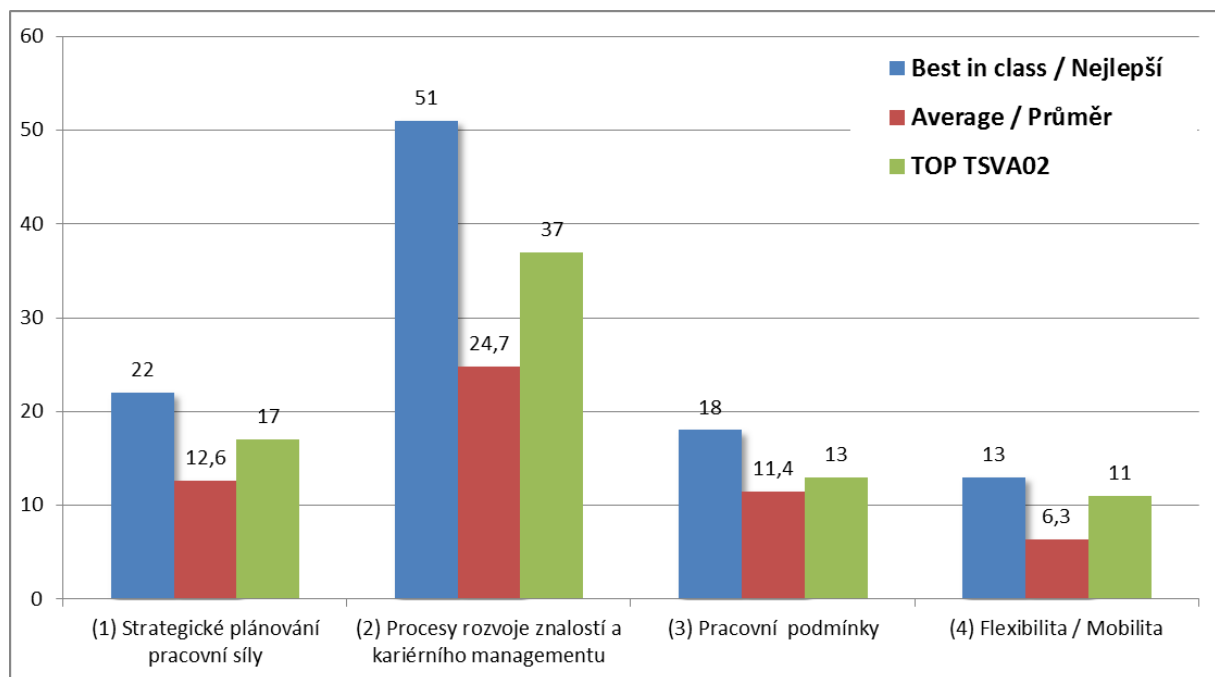


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA 02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 17 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 37 bodů
- Pracovní podmínky – 13 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 11 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA 02“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „TOP TSVA02“ ve své personální strategii sleduje věkovou strukturu svých zaměstnanců. Je to proces, kterému se pravidelně jednou ročně společnost věnuje. Tento přehled si personální oddělení dělá s ohledem na plánované odchody do důchodu, kdy bude třeba tým zaměstnanců doplnit o nové příchozí. Podobně se snaží plánovat doplňování zaměstnanců kvůli odchodům žen na mateřskou dovolenou. Na druhou stranu s matkami na mateřské dovolené se společnost může dohodnout i na spolupráci během jejich mateřské/rodičovské dovolené.

Společnost se snaží spolupracovat při náborech nových pracovníků s vysokými školami (Technická univerzita textilní Liberec), kdy umožňuje studentům praxe a stáže, realizaci bakalářských a diplomových prací. Takovým studentům pak také nabízejí práci. Dalším absolventům nabízejí práci na veletrhu práce. Podobně spolupracují i se středními školami (Umělecká škola Ostrava).

Společnost se potýká s určitými problémy při hledání lidí pro profesi švadleny, kterých je na trhu práce nedostatek, z tohoto důvodu uvažovali o zavedení učňovských programů, ve kterých by si vlastní švadleny vychovali a připravili, ale kvůli složité administrativě, bariérám a nutnosti získat akreditaci tento plán opustili. Dalšími kanály, které využívají při hledání nových pracovníků, jsou mediální kampaně v lokálním rádiu, spolupráce s úřadem práce. Ovšem podle zkušeností s lidmi, kteří jsou dlouhodobě v evidenci ÚP, je problém takové lidi motivovat a dlouhodobě zaměstnat.

S ohledem na velký nedostatek volných pracovních sil se společnost příliš nemůže zaměřovat na principy diverzity. Zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, pokud je to jen trochu možné. Tuto povinnost chápou jako důležitou a pracovní místa pro osoby se změněnou pracovní schopností vytvářejí programově. Společnost by zaměstnávala i cizince, ale ti nejsou k dispozici.

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

V rámci tohoto měření byla sledována pozice **švadlena** a **střihačka**. Společnost „TOP TSVA02“ má celou řadu interních školení pro zdokonalování základních kompetencí a dovedností jako je příprava výroby, školení ISO, konstrukce a vývoj materiálů, samozřejmě je zaškolení nově příchozích švadlen a střihaček/střihačů, u kterých toto zaškolení trvá přes měsíc.

Společnost intenzivně využívá mezigenerační spolupráci a výměnu znalostí. Jednotlivé skupiny švadlen jsou složeny ze všech věkových skupin, kde zkušené pracovnice zaškolují a předávají své zkušenosti věkově mladším a méně zkušeným kolegyním. Také využívají vedoucí dílny, mistrové v roli zkušené mentorky.

Společnost se snaží v určité míře o interní mobilitu, ale nejde ji plně aplikovat na výrobní pozice jako je šička, která velmi těžko může nahradit například pracovníka na střihačím stole. Je-li někdo zručnější, může se přesunout na pozici, která mu lépe vyhovuje, ke stroji, který lépe ovládá. Firma však necítí zatím potřebu s mobilitou šířeji pracovat. Společnost švadleny hodnotí především podle výkonu, plnění norem a také podle kvality práce. Vedle tohoto hodnocení se také sleduje, jak konkrétní pracovnice zapadá do kolektivu, jaký je její přístup k práci a podobně. Nejde o typické hodnocení 360°.

Společnost nemá přesně definované procesy pro věkově starší zaměstnance, přesto se snaží vyjít vstříc požadavkům vycházejícím ze zdravotních i osobních důvodů a hledají společně možnosti, jak si zkušeného pracovníka udržet. Všechno se snaží mu vyjít vstříc, zaškolí ho na jinou práci, přeřadí ho na jiné lépe vyhovující pracoviště. Individuálně také řeší s předstihem odchody do důchodu, případně odchody matek na mateřskou dovolenou. Společnost sice na to nemá

vytvořený žádný specifický postup, ale postupují jednotlivě případ od případu. Pokud je švadlena šikovná a jeví zájem, může se profesně posunout, získat další vzdělání a rozšířit si tak své znalosti a dovednosti.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Švadleny a střihačky jsou odměňovány primárně na základě plnění výkonnostních norem. Pokud jsou finanční výsledky dobré, společnost může vyplatit jednorázovou roční odměnu. Jiné další mzdové bonusy společnost neposkytuje. Mzda švadlen a střihaček se pohybuje mezi 12 až 20 000 Kč hrubého.

Při odchodu zaměstnance ze společnosti do důchodu a na mateřskou dovolenou vedení oficiálně zaměstnanci poděkuje a dostane nějakou odměnu. Tento postup je individuální a není nijak specifikován v HR procesech. Podobně není přesně specifikovaný proces při reorganizaci a snižování stavů, nicméně v okamžiku, kdy by tento požadavek nastal, bylo by nutné ho vytvořit.

Společnost „TOP TSVA02“ má vnitřní směrnice pro ochranu zdraví pomocí preventivních periodických prohlídek, firemní sportovní akce. Přímou zdravotní osvětu, prevence nebo školení o ochraně zdraví zatím neposkytují, ale uvažují o jejich zavedení. Snaží se o úpravu ergonomie pracovního místa, pracovníci mají nový sedací nábytek, společenskou místnost, sprchy. Naopak se nevěnují sledování a prevenci proti práci se stresem. Přesto se snaží pracovat s každým zaměstnancem v případě, kdy taková situace nastane.

Společnost má nastaveny postupy pro flexibilní uspořádání pracovních podmínek. Sleduje ergonomii pracovního prostředí, práci na dálku umožňuje zaměstnancům nevýrobního procesu, jako jsou obchodní zástupci. Ve vzorkově a podobných pracovištích je také umožněna flexibilní pracovní doba. Pokud se někdo dostane do složité životní situace, je mu poskytnuto dodatečné pracovní volno, totéž platí v rámci studia.

Společnost nad rámec zákona poskytuje pouze stravenky a podporu při dalším vzdělávání, kdy firma proplácí školení na rozšíření kompetencí nebo umožňuje studijní volno.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „TOP TSVA02“ nemá přesně specifikované postupy pro přiřazení zaměstnance na jiný druh práce. Pokud k takové situaci dojde, tak se změnou zaměstnanec musí souhlasit, být se změnou seznámen a proškolen. Podobně to platí i pro vyslání zaměstnance na jinou pobočku nebo k jiné spřízněné firmě.

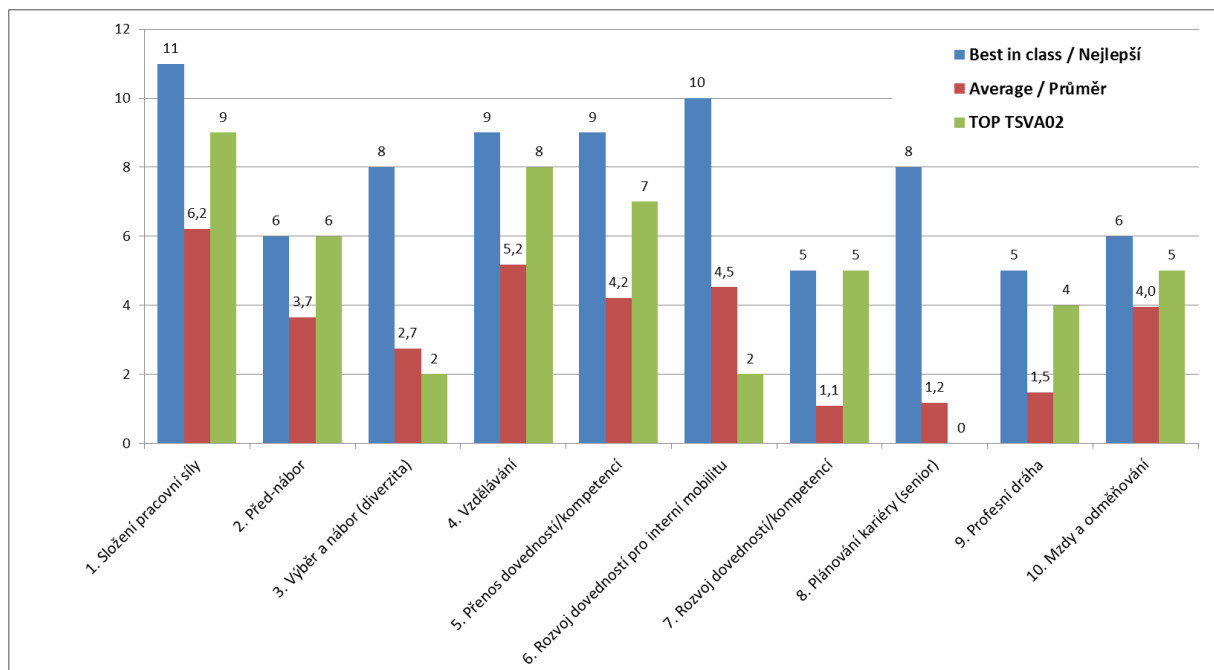
Společnost se snaží udržovat kontakty s bývalými zaměstnanci prostřednictvím společenských aktivit, společného lyžování. Taktéž se těmto bývalým zaměstnancům nabízí možnost krátkodobé spolupráce.

Společnost také věnuje pozornost dlouhodobě nemocným, sledují se důvody, komunikuje s nimi i kvůli jejich dočasnému nahrazení. Společnost umožňuje zaměstnancům jejich dobrovolné aktivity, mohou dostat volno navíc na aktivity spojené s organizováním dětských táborů. Vnitřně však firma nemá tyto postupy nijak definované. Společnost také podporuje projekty, které dělají obchodní partneři, například poskytnutím materiálu pro obecně prospěšné účely.

Hodnocení ukazatelů

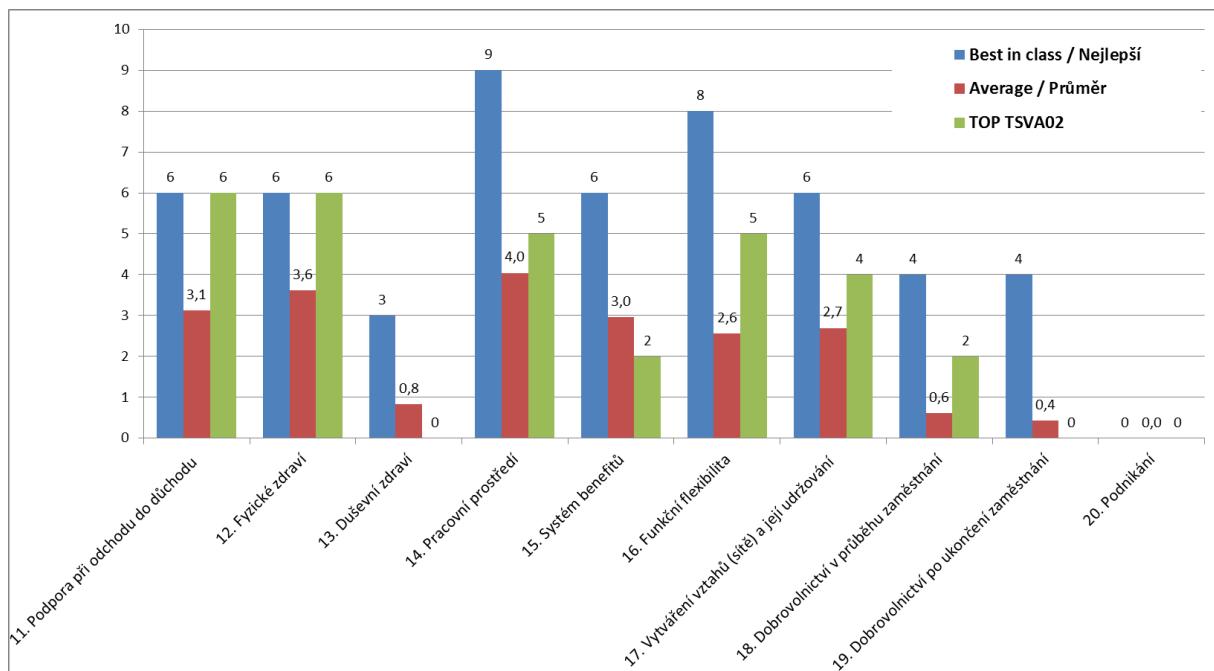
Společnost dosahuje v 13 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 7 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA 02“, vlastní zpracování

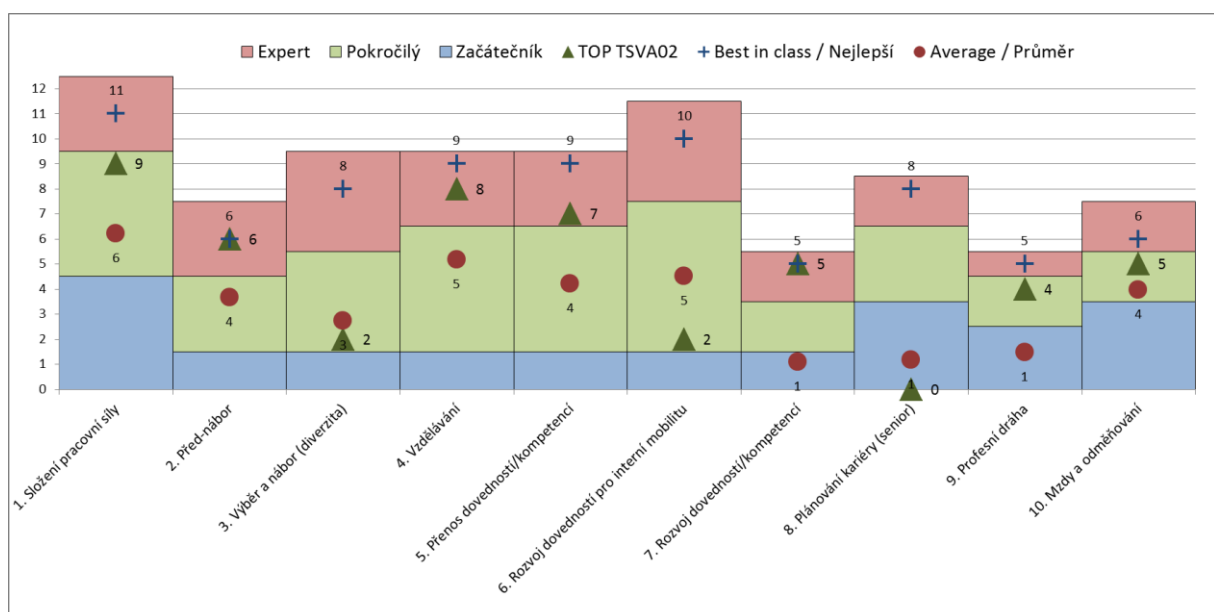
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA 02“, vlastní zpracování

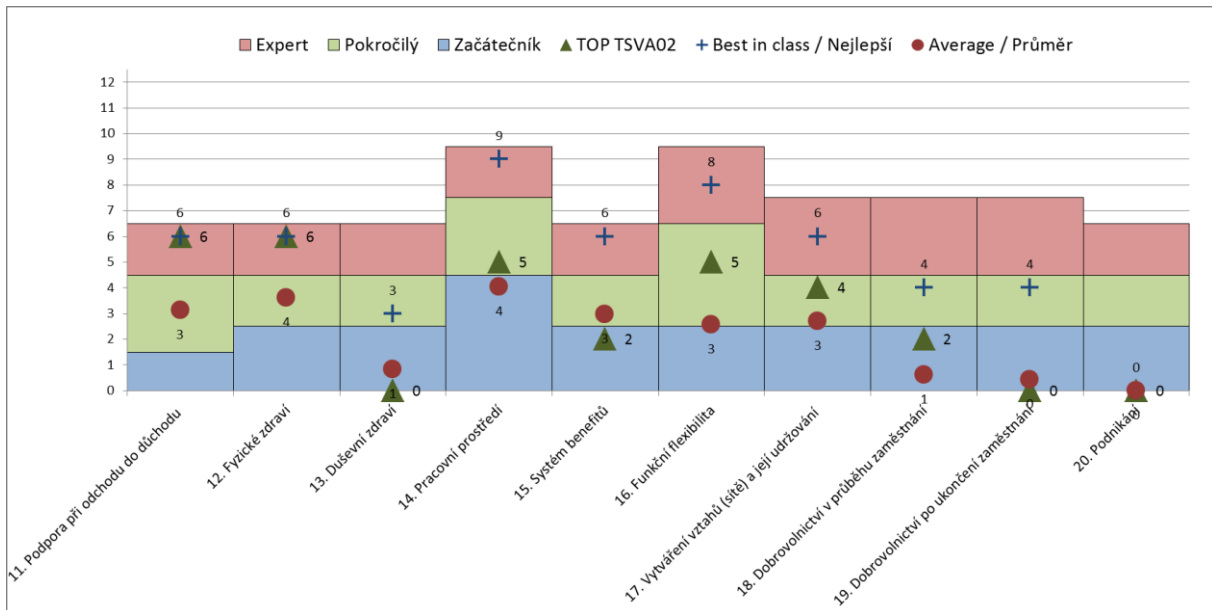
Společnost „TOP TSVA 02“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu u 6 ukazatelů, a to konkrétně u před-náboru, vzdělávání, přenosu dovedností/kompetencí, rozvoji dovedností/kompetencí, podpory při odchodu do důchodu a fyzického zdraví. Úroveň Age managementu je pokročilá u 8 ukazatelů, naopak 6 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 TSVA 02“, vlastní zpracování

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, „TOP TSVA 02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „TOP TSVA02“ dosáhla velmi dobrého hodnocení, sice nemá celou řadu HR procesů písemně a závazně zpracované, ale procesy age managementu, (věkové diverzity) realizuje a věnuje se jim. Mnohem větší důraz než na formální stránku klade na individuální přístup ke svým zaměstnancům, a pokud nastane nějaké situace, na kterou není dostatečně proces zpracovaný, přistoupí k lidskému řešení a snaží se s pracovníkem dohodnout na řešení a vzájemně si vyjít vstříc. Rádi by také zavedli školení o ochraně zdraví, které v současné době chybí.

Společnost se především potýká s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil na sledované profesi. Sami se aktivně snažili spolupracovat s úřadem práce, ale bohužel zájem z řad dlouhodobě nezaměstnaných o práci ve společnosti nebyl velký, z asi 40 uchazečů nakonec nastoupil jen jeden. Proto se také snažili o zahájení učňovských programů, ale i tady narazili na celou řadu bariér, velké administrativní požadavky nutné k akreditaci tohoto programu.

Celému odvětví by prospěla větší cílená podpora učňovského školství ze strany státu v návaznosti na aktuální trendy v oboru. Bohužel parlamentem neprošla ani zvýšená dotace na chráněná místa, což by podpořilo zaměstnanost zdravotně znevýhodněných občanů.

Jako další možná cesta, jak získávat nekvalifikované pracovníky a umožnit jim získat osvědčení o získání praxe a kvalifikační zkoušky, je prostřednictvím autorizované osoby, která podle stanovených kritérií, může taková osvědčení vydávat. Tímto by se zvýšila šance oslovit řadu potenciálních zaměstnanců, kteří nyní těžce hledají uplatnění pro svoje malé kvalifikační předpoklady.

Zpracovatel: 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

Švadlena zhotovuje různé dámské oděvní výrobky a prádlo z různých textilních materiálů a galanterie.

Pracovní činnosti

- Stanovení technologie práce – pracovního postupu.
- Uspořádání pracoviště.
- Příprava a nastavení strojů a zařízení pro danou výrobu, kontrola správné funkce strojů.
- Příprava příslušných dílů a součástí výrobku, dalších textilních materiálů a galanterie, sestavení dílů
- Šití na základních šicích strojích a práce na speciálních šicích strojích.
- Mezioperační a konečné žehlení, rozžehlování, zažehlování, tepelné tvarování zhotovovaných výrobků.
- Dohotovování, tvarování a další úpravy konečného vzhledu výrobků.
- Zjišťování materiálových a výrobních vad, kontrola švů a žehlení, opravy chyb.
- Péče o stroje a zařízení a jejich běžná údržba a seřizování strojů, výměna nití, jehel a příslušenství.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=100883&kod_sm1=29

Střiháč oděvů vytváří střihové polohy a nálože oděvního materiálu, podle střihové polohy z nálože odděluje (stříháním, řezáním nebo vysekáváním) jednotlivé díly a součásti oděvního výrobku.

Pracovní činnosti

- Zjišťování tělesných rozměrů zákazníků, poskytování rad ve vhodnosti zvolené fazóny.
- Konstruování základního střihu a jeho modelová úprava.
- Kontrola měř před výstřihem.
- Přejímka, výběr, kontrola a příprava příslušných materiálů.
- Sestavení střihových poloh s ohledem na strukturu a vzor materiálu a optimální využití materiálu.
- Stanovení spotřeby materiálu.
- Uspořádání pracoviště.
- Příprava a nastavení strojů a zařízení pro danou výrobu, kontrola správné funkce strojů.
- Pokládání a vrstvení textilií, kreslení nebo přenos střihových poloh.
- Stříhání či jiné oddělování (řezání, vysekávání) dílů a součástí výrobku.
- Označování a kontrola dílů a součástí.
- Péče o stroje a zařízení a jejich běžná údržba a seřizování strojů, výměna příslušenství.
- Zaznamenávání údajů o pracovních postupech a výsledcích práce.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=100881&kod_sm1=29

Struktura časové směny, švadlena, štríhačka:

6:00 -14:30 **Šicí dílna ranní směna**

10.00 – 10:30 přestávka 1/2

10:30 – 11:00 přestávka 2/5 včetně oběda

Štríhací dílna odpolední směna

14:00 – 22:00, přestávky jsou individuální dle potřeby