

Tiskař

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRACOVATELÉ

Ing. Hana Lorencová, Ph.D. – interpret CUTe

PhDr. Ester Weinholdová – interpret BSAT

Mgr. Pavel Štern – zpracovatel LEA

Stránka | 2

Za sociální partnery (bipartitní platforma):

Jaromír Aust

Antonín Pokorný

OBSAH

Zpracovatelé	2
Aktivita	3
Úvod	4
Vstupy.....	5
Shrnutí výsledků měření	7
Doporučená témata	8
Souhrn.....	10
Přílohy	11



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.



PŘESNÝ NÁZEV POZICE

Tiskař

Náplň práce

Tiskař na ofsetových archových strojích zhotovuje tiskovou formu a produkuje tištěné materiály na všech formátech archových strojů využívajících proces ofsetové tiskové techniky.

Pracovní činnosti

- Zhotovení a kontrola tiskových forem.
- Příprava základních materiálů včetně tiskové barvy.
- Převzetí a aplikace řídicích datových souborů pro seřizování funkčních celků archového stroje.
- Příprava tisku a seřízení archového tiskového stroje k bezchybné produkci.
- Kontrola kvality tisku během tiskového procesu.
- Předání kompletního a kvalitně vytištěného nákladu.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení, jednoduché opravy.
- Výroba tištěných materiálů.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=100902&kod_sm1=33

Snímek pracovní dne, např.

3směnný provoz.

Směny jsou rozděleny:

V rámci směn jsou zařazeny přestávky na oběd či na jídlo. Přestávky nejsou přesně stanoveny s ohledem na provoz stroje, obsluha stroje se v přestávkách musí vystřídat, aby byly zajištěny nezbytné činnosti při tisku.

6:00 – 14:00 hodin odpoledne

14:00 – 22:00 hodin večer

22:00 – 6:00 hodin ráno



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



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.



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Během nestandardizovaných rozhovorů byla diskutována zejména následující témata:

Specifika práce pracovníků na pozici tiskař, obsah jejich práce.

Vývoj a tendence v polygrafii, na trhu práce, propouštění.

Návaznosti jednotlivých činností v rámci jejich profese, stres.

Aktuální stav vzdělávání v oboru typografie, trh práce.

Požadavky na pracovníky na této pozici, faktory, které jim práci ulehčují a naopak komplikují.

Pracovní doba, směnnost, spolupráce v týmu.

Pracovní prostředí a zátěž.

Nárazovost práce, složitost zakázek.

Fyzická náročnost práce.

Nároky technologie, úroveň strojů.

Nutnost dalšího vzdělávání v oboru, praxe.

Odměňování.



SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

CutE (za všechny respondenty ve srovnání s celkovou dospělou populací)

Views

- Vyšší skóre: finanční odměna, uspořádanost, absence stresu
- Nižší skóre: zábava při práci, důvěra a etika, slušnost

Shapes

- Vyšší skóre: samostatnost, odborná znalost
- Nižší skóre: odborná znalost a kompetence, ochota se učit

BSAT

Míra stresu 82% ve srovnání s celkovou dospělou populací

Stres je tvořen potřebou řešit problémy 91% a to především v technické oblasti a v oblasti komunikace



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 8

Směny a náročnost práce

- Soboty, neděle
- Různě dlouhé směny a jejich návaznost
- Vliv na rodinný život
- Vliv na zdraví, biorytmus
- Fyzická náročnost práce

Spolupráce a podpora

- Hierarchie pozic
- Výběr pracovníků – s potenciálem a motivací

Rozvoj dovedností a další vzdělávání

- Odborné znalosti a dovednosti
- Komunikace
- Týmová spolupráce
- Pozornost

Prevence nemocí z povolání

- Stres způsobený např. nárazovostí práce, stresem z mezilidských vztahů, nejistoty práce, tlaku na efektivitu apod.
- Směnnost
- Fyzická zátěž
- Hluk a prach, rozdíly teplot
- Přetěžování zrakové soustavy



Budoucnost a atraktivita povolání

- Učňovské školství, neatraktivita pro mladé lidi
- Budoucnost a změny v oboru
- Nástupnictví



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 10

Diskutovat budoucnost oboru v souladu s trendy, rozvoj technologií a návazně i dovedností pracovníků na dané pozici, možnost přeškolení (lidé s potenciálem a motivací).

Pracovat se zátěží zejména se směnností u starších pracovníků, na které má tento způsob práce větší vliv, směnnost, dovolené, odpočinek.

Podporovat rozvoj pracovníků na těchto pozicích, zejména úrovně jejich komunikace, spolupráce, zodpovědnosti, soustředění na detail.

Soustředit se na vzdělání pracovníků v oboru (zejména technické předpoklady a praxe)

Komunikovat s pracovníky v ohledu budoucnosti oboru, resp. možností jejich přeškolení v rámci firem, zastupitelnost.



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 11

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe individuální
- Zprávy LEA
- Prezentace Tiskař



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

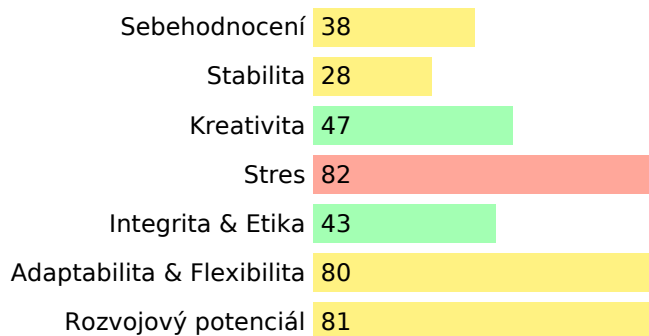
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

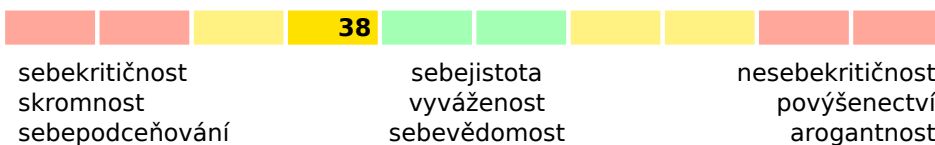
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

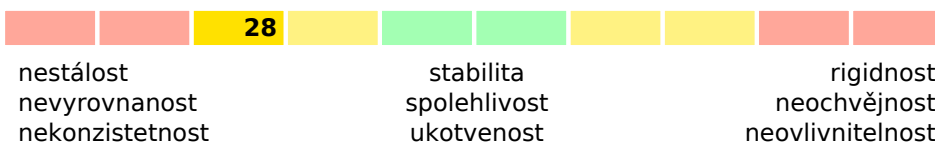
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

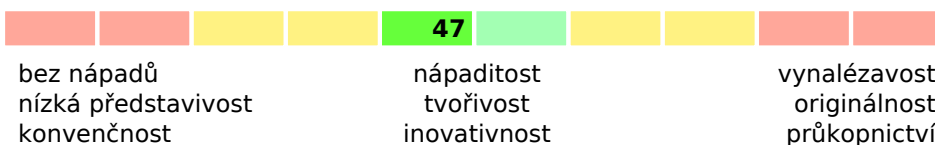
.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

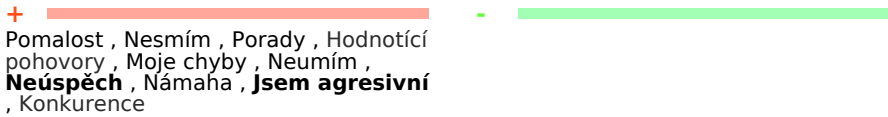
Tendence stresovat se.



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

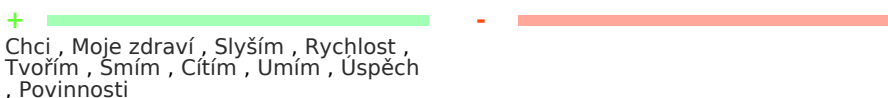
Touha rozvíjet se.



nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál



.....

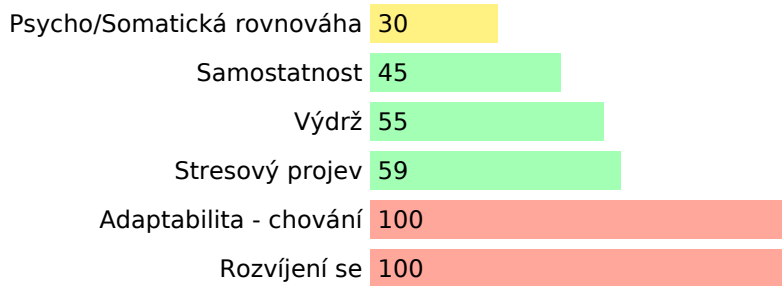
.....

.....

.....

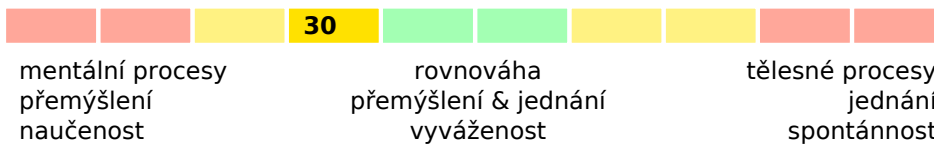
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

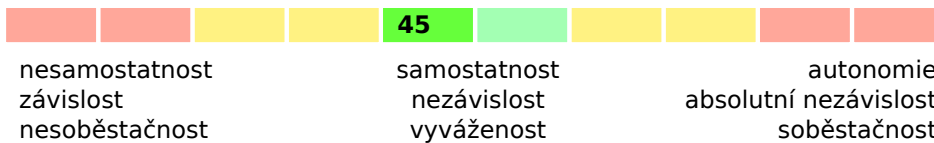
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

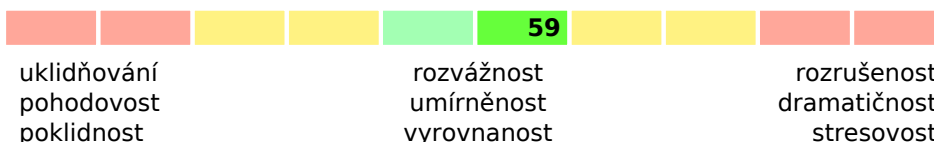
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn

+ Peníze , Počítače , Chci , Povinnosti ,
Umím , Informace , Smím , Úspěch ,
Slyším , Spolupracovníci

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti

+ Chci , Moje zdraví , Slyším , Rychlost ,
Tvořím , Smím , Cítím , Umím , Úspěch
, Povinnosti

.....

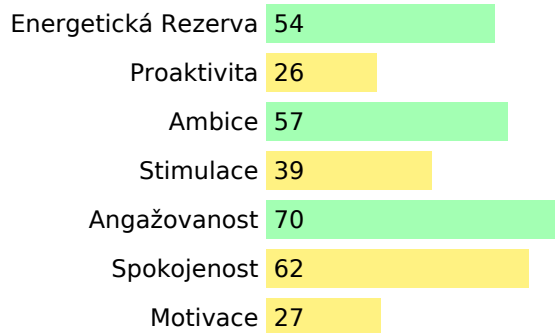
.....

.....

.....

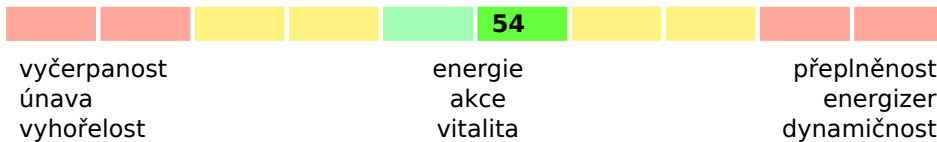
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

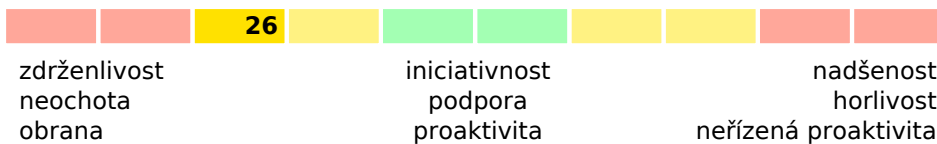
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

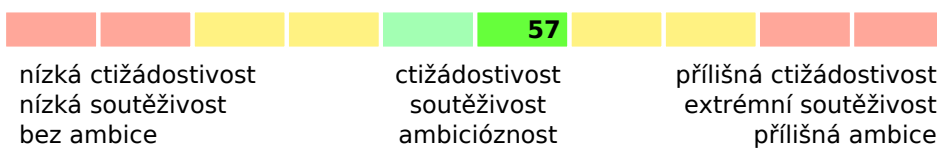
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

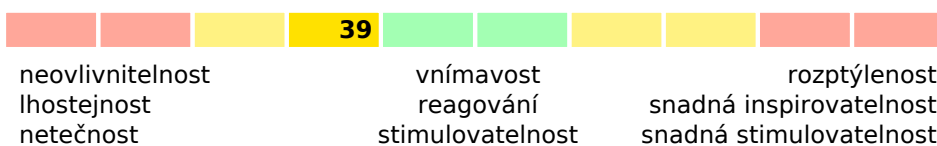
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

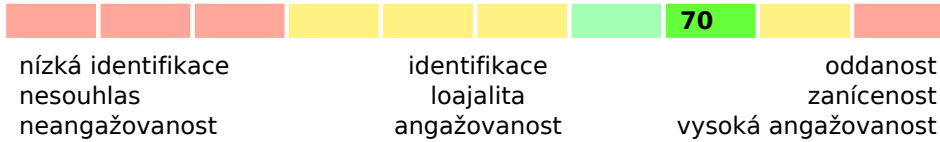
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ Peníze , Spolupracovníci , Počítače ,
Zákazníci , Úspěch , Informace , Školím
se , Chci , Rychlost , Slyším

.....

.....

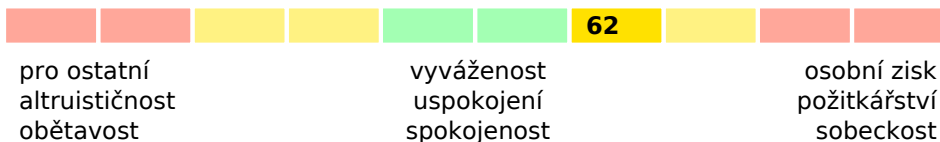
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ Umím , Peníze , Slyším , Chci , Smím ,
Počítače , Odpovědnost , Spolupráce ,
Rychlost , Samostatný/á/

.....

.....

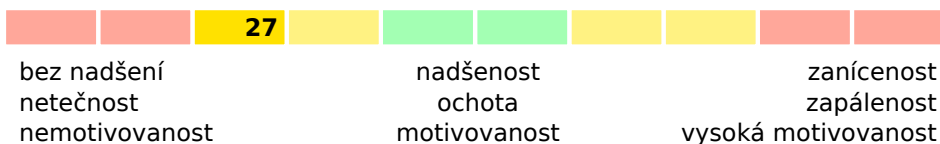
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



IDEÁLY (touhy, přání)
Spolupráce, Řídím, Smím,

MOTIVÁTOŘY (motivace, odměna)
Pracuji přesčas, Školím se, Hodnotící pohovory, Rozhoduji, Samostatný/á/,
Námaha, Povinnosti, Kontrola, Moje práce, Úspěch, Tvořím, Informace,
Peníze, Změna, Odpovědnost, Porady, Mluvím, Chci, Cítím,

OPERÁTOŘY (někdy motivace, jindy demotivace)
Organizují, Spolupracovníci, Vedení firmy, Moje mzda, Moje zdraví,
Konkurence, Poradce, Moje chyby, Zákazníci, Počítače, Rychlost, Jsem
agresivní, Riziko, Myslím, Můj šéf/Moje šéfka, Nesmím, Neumím, Vidím,
Slyším, Umím,

STRESORY (stres, demotivace)
Pomalost, Nechci,

DESTRUKTOŘY (destrukce, vyhrožování se)
Neúspěch,

.....

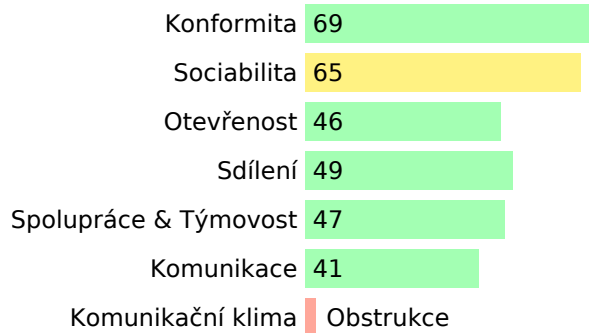
.....

.....

.....

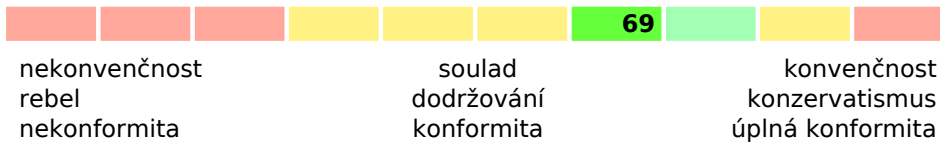
.....

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

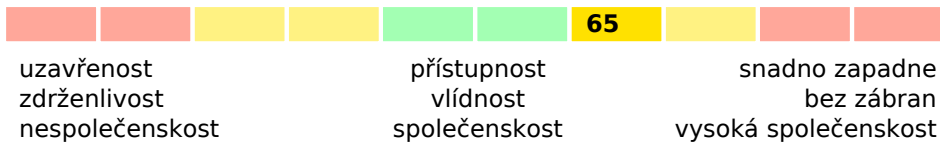
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

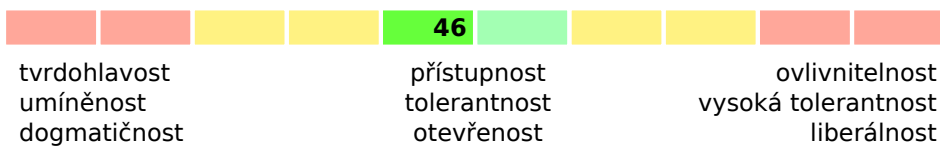
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

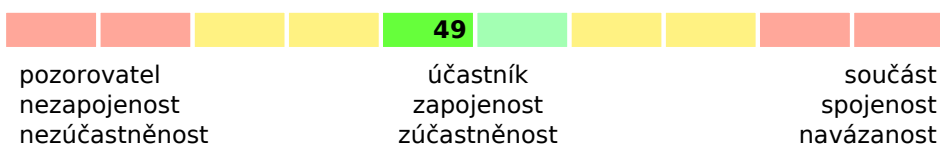
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

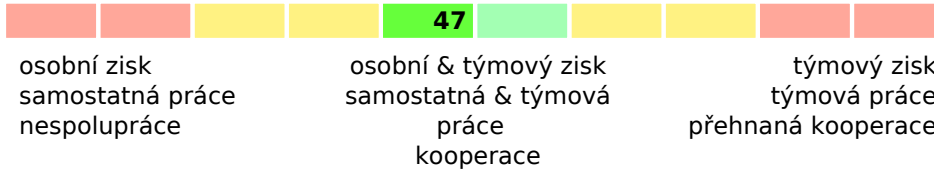
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

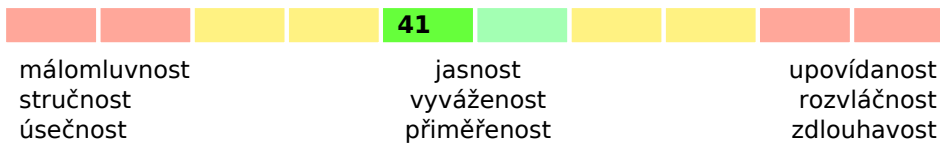
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



OBSTRUKCE

Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Pracuji přesčas , Spolupracovníci , Informace

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však

nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše

řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Spolupráce , Samostatný/á/ , Moje zdraví , Povinnosti , Úspěch , Zákazníci , Počítače , Tvořím , Rychlost , Peníze , Myslím , Mluvím , Smím , Chci , Vidím , Slyším , Umím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami,

vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost,

nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Organizuji , Rozhoduji , Řídím , Moje práce , Cítím

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost,

ukřivdřenost.)

Školím se , Kontrola , Odpovědnost , Můj šéf/Moje šéfka

OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných,

vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

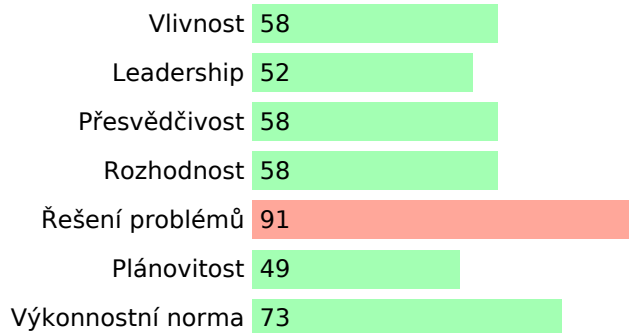
Hodnotící pohovory , Moje mzda , Námaha , Konkurence , Poradce , **Neúspěch** , Moje chyby , Pomalost , Porady , Nesmím , Nechci

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných

aktivit s ostatními.)

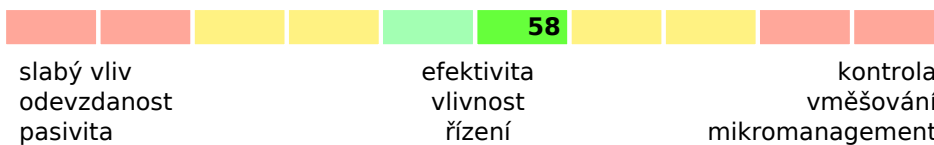
Vedení firmy , **Jsem agresivní** , Riziko , Změna , Neumím

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

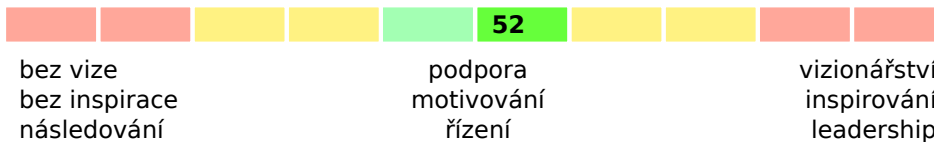
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

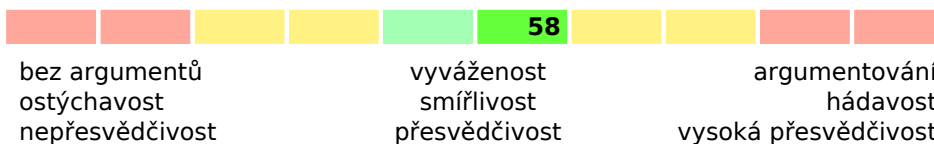
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

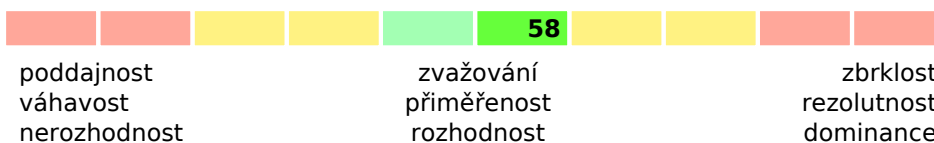
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

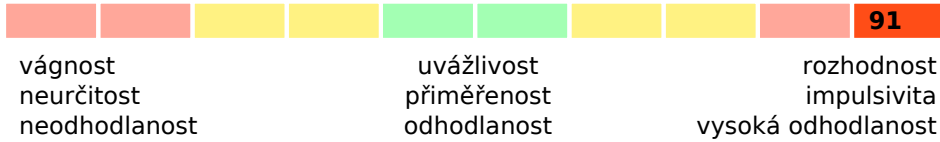
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

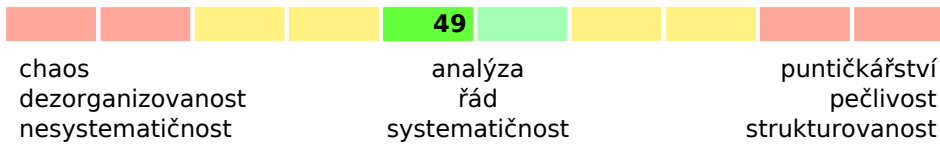
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

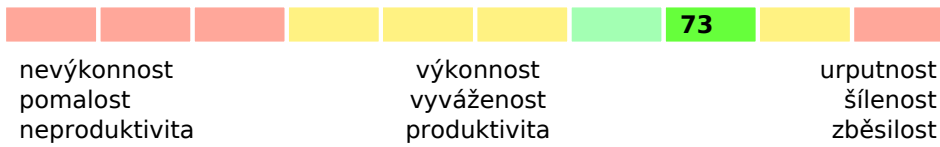
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ — -

Umím , Slyším , Smím , Myslím ,
Rychlost , Peníze , Mluvím , Organizuji ,
Chci , Řídím

Part_ID	e	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	Áznalost kompetenční	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)
4641857	drive	436	@cut-e.com	9	4	5	5	4	2	8	5	6	1	11
4641889	pozdeji	436	@cut-e.com	1	3	3	5	4	3	2	5	6	0,84	13
4641893	pozdeji	436	@cut-e.com	4	6	5	3	5	3	5	9	1	0,91	13
4641894	pozdeji	436	@cut-e.com	3	4	4	5	6	5	6	7	7	0,96	14
4641924	drive	436	@cut-e.com	6	7	4	4	7	4	5	7	4	0,97	12
5177363	pozdeji	436	@cut-e.com	4	3	3	6	7	2	5	8	5	1	10
5177364	pozdeji	436	@cut-e.com	5	6	5	2	5	6	9	6	7	0,96	7
5177366	drive	436	@cut-e.com	4	1	5	6	7	5	4	7	2	1	12
5177367	pozdeji	436	@cut-e.com	7	5	7	1	3	5	9	5	1	1	5
5177647	pozdeji	436	@cut-e.com	1	1	5	9	6	3	4	4	4	1	8
				4,4	4	4,6	4,6	5,4	3,8	5,7	6,3	4,3	0,964	10,5

0 y Tiskař
 Možnos Modell: shapes (basic) -
 0 ti kompetenční profil*
 ací Celková dospělá
 0 skupina populace
 0 Scale Standard 9

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_e3+_stan9	scales_spc_stan9	total_stan9
5177364	pozdeji	436	support@cut-e.com	3	9	7,5
4641924	drive	436	support@cut-e.com	5	8	6,5
4641889	pozdeji	436	support@cut-e.com	4	5	4,1
4641894	pozdeji	436	support@cut-e.com	5	3	3,5
4641857	drive	436	support@cut-e.com	2	5	2,9
5177647	pozdeji	436	support@cut-e.com	3	4	2,8
5177366	drive	436	support@cut-e.com	4	2	2,7
5177367	pozdeji	436	support@cut-e.com	3	2	2,1
4641893	pozdeji	436	support@cut-e.com	1	6	2
5177363	pozdeji	436	support@cut-e.com	1	2	1
				3,1	4,6	3,51
0 Projekty	Tiskař					
	Celková					
	Srovnávací	dospělá				
0 skupina	populace					



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Polygrafie PT 01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Polygrafie PT 01“	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 Praze 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 „Polygrafie PT 01“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	16
Závěr	18
Zpracovatel:	19
Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	19
Pavel Štern Ředitel programů.....	19

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Polygrafie PT 01“ sídlí v Praze. Firma je v současné době tvořena třemi velkými společnostmi. Díky promyšlené strategii celkového rozvoje skupiny, důrazu na kvalitu služeb a v neposlední řadě i investicí do nových technologií, se společnost stala lídrem v odvětví polygrafie. Především se však jedná o stabilní společnost se zdravými základy, která se zároveň dynamicky vyvíjí spolu se svými zákazníky.

Společnost vznikla v roce 1993, kdy se kromě prodeje IT (počítačové sestavy a software) zabývala i předtiskovou přípravou dat. O dva roky později tuto činnost převzalo nově vzniklé studio, které poskytovalo kompletní DTP a tiskové služby. Z malého grafického studia se postupem času vypracovala společnost na mohutný polygrafický komplex s rozsáhlým strojovým parkem a širokou škálou služeb. V roce 2001 zahájila společnost velkoformátový tisk a v roce 2007 si jako první v ČR pořídila unikátní tiskové stroje HP TurboJet, díky kterým se později stává největším výrobcem papírové velkoplošné reklamy v ČR (billboardy, bigboardy a CLV). V roce 2015 je mj. zahájen provoz v novém výrobním závodě v Jablonci a provoz polygrafického školicího střediska v Ratměřicích.

Společnost maximálně dbá na ochranu životního prostředí, a proto upřednostňuje „čisté“ technologie, čímž je jako jedna z mála polygrafických skupin držitelem certifikátu ISO pro životní prostředí (ISO 14001:2005) a také certifikátu v řízení kvality (ISO 9001:2009).

Společnost „Polygrafie PT 01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v roce 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 61 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 40,4 %.

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 „Polygrafie PT 01“

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

U společnosti Polygrafie PT 01 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

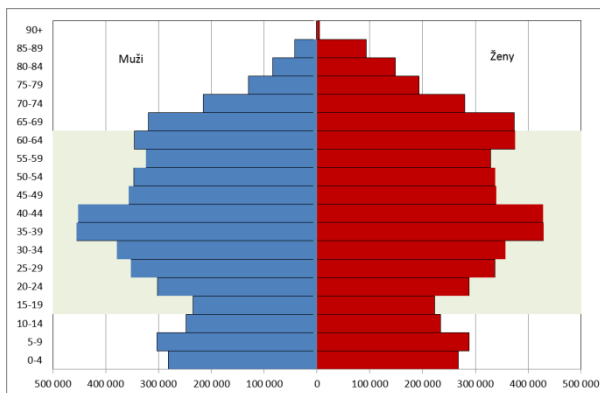
Společnost Polygrafie PT 01 zastupoval vedoucí výroby. Společně se zástupci platformy Byznys pro společnost absolvoval osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruhy otázek byly zaslány předem.

Demografie a statistika České republiky

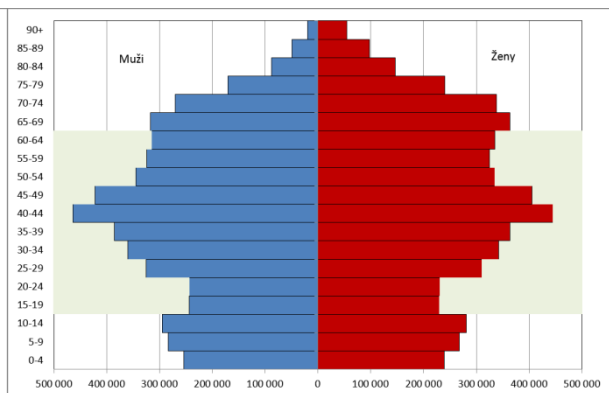
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

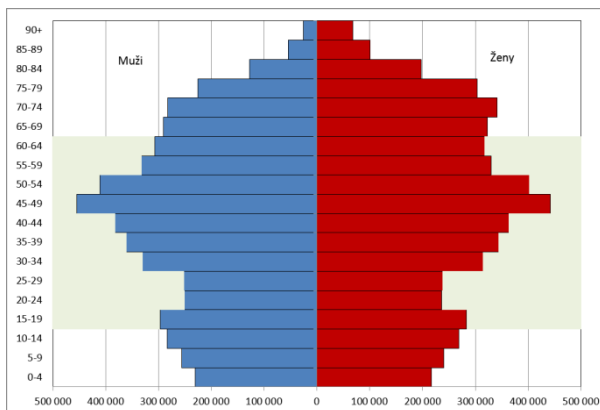
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



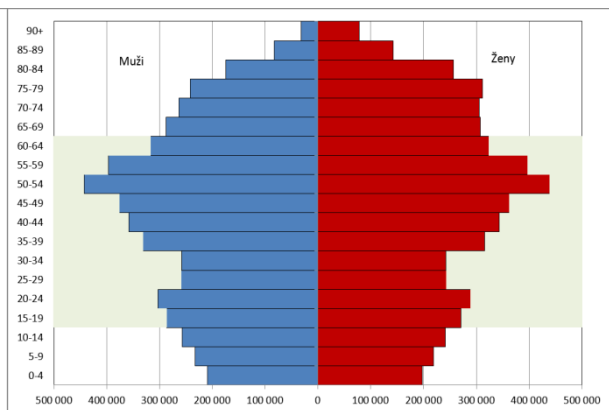
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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

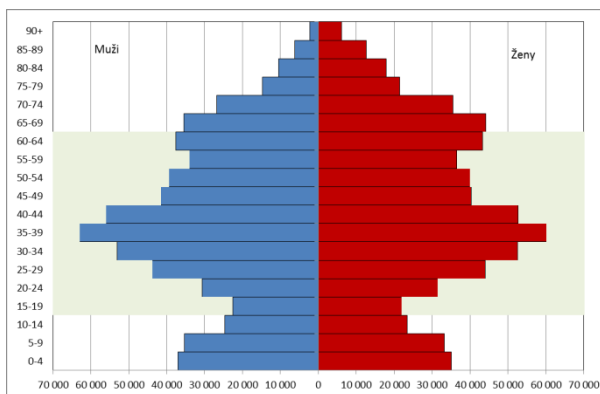
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

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.

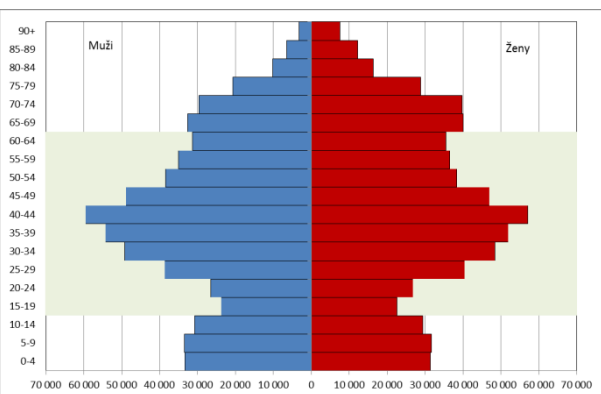
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V hlavním městě Praze žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Kraj má v současnosti oproti průměru České republiky nižší podíl dětí a mladých osob a vyšší podíl osob v produktivním věku. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Hlavním městě podíl osob 65letých a starších 19,8%. V roce 2030 budou tvořit necelých 20,5 % populace, což bude oproti průměru ČR výrazně méně. Praha se tak stane krajem s nejnižším podílem osob 65+ a zároveň s druhým nejvyšším podílem mladých osob do 19 let.

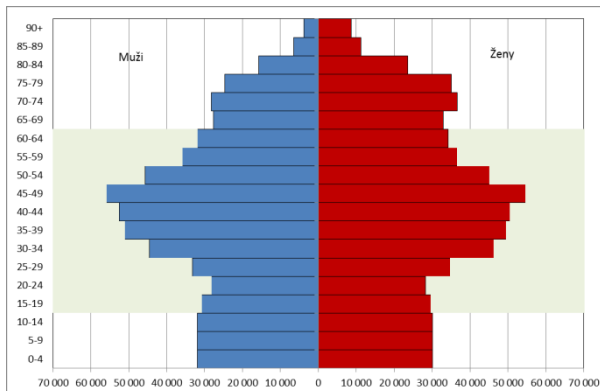
Graf 5 Věková struktura PHA kraje k 1. 1. 2016



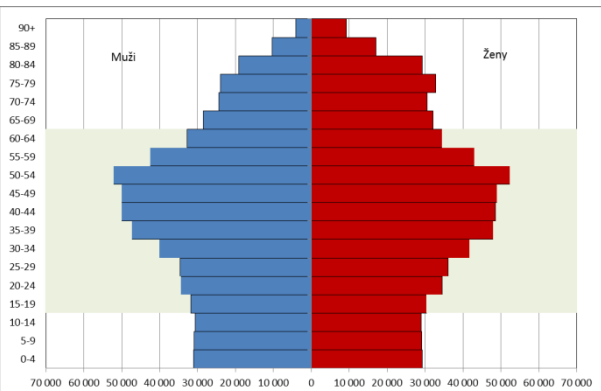
Graf 6 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury PHA 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 „Polygrafie PT 01“ působí v Praze.

Struktura zaměstnanců společnosti

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Polygrafie PT 01“ ke dni měření

Zdroj: Společnost „Polygrafie PT 01“, 2017

Věková struktura nebyla poskytnuta, jelikož společnost nemá personalistu, jak jsme, byli informováni. Pouze věková struktura zaměstnanců tiskařského týmu.

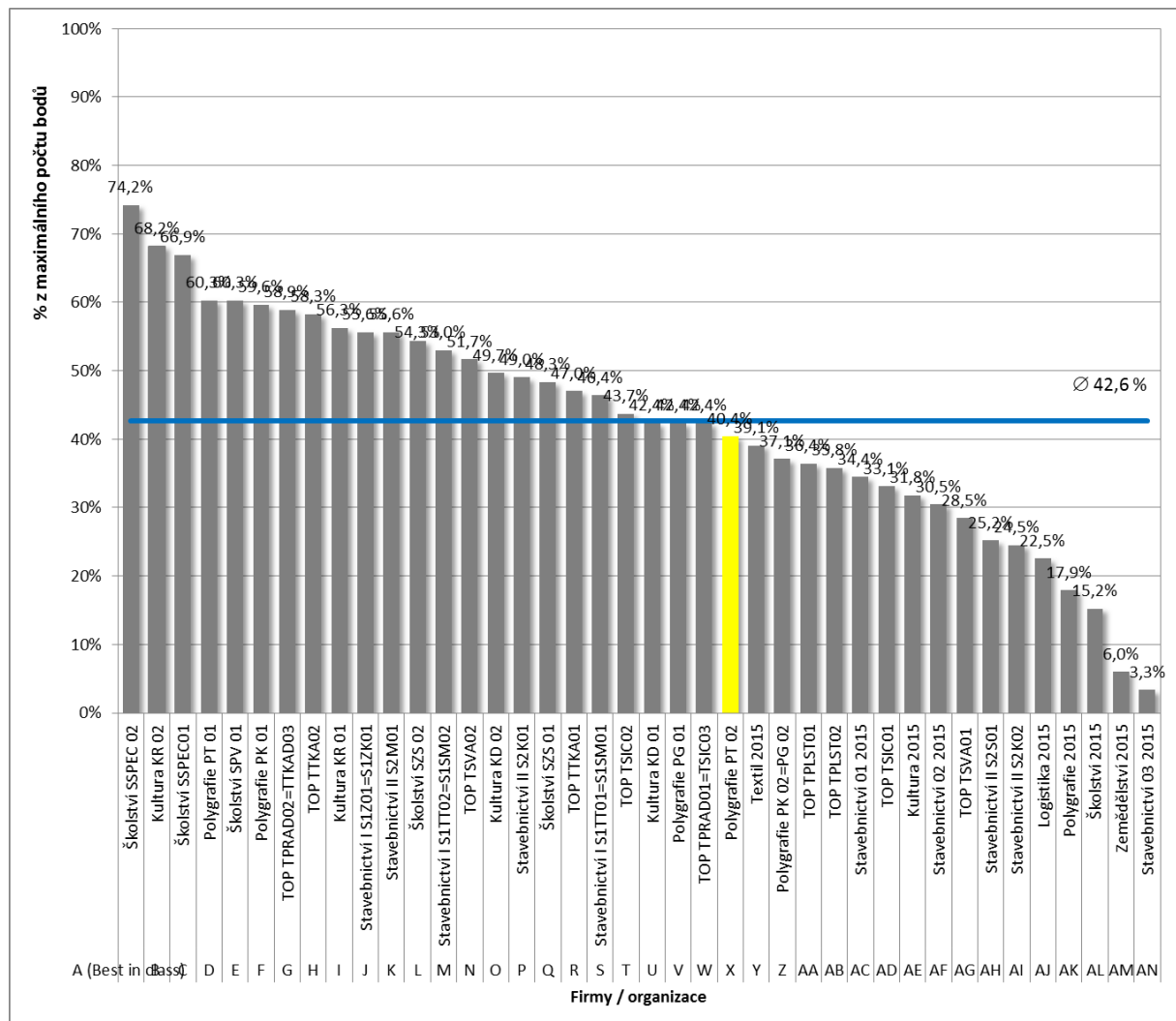
Benchmark – ČR

Společnost „Polygrafie PT 01“ se zúčastnila šetření metodou LEA v únoru 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 39 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015, 2016 a 2017. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „Polygrafie PT 01“ získala celkem 6 1 bodů (40,4 %).

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

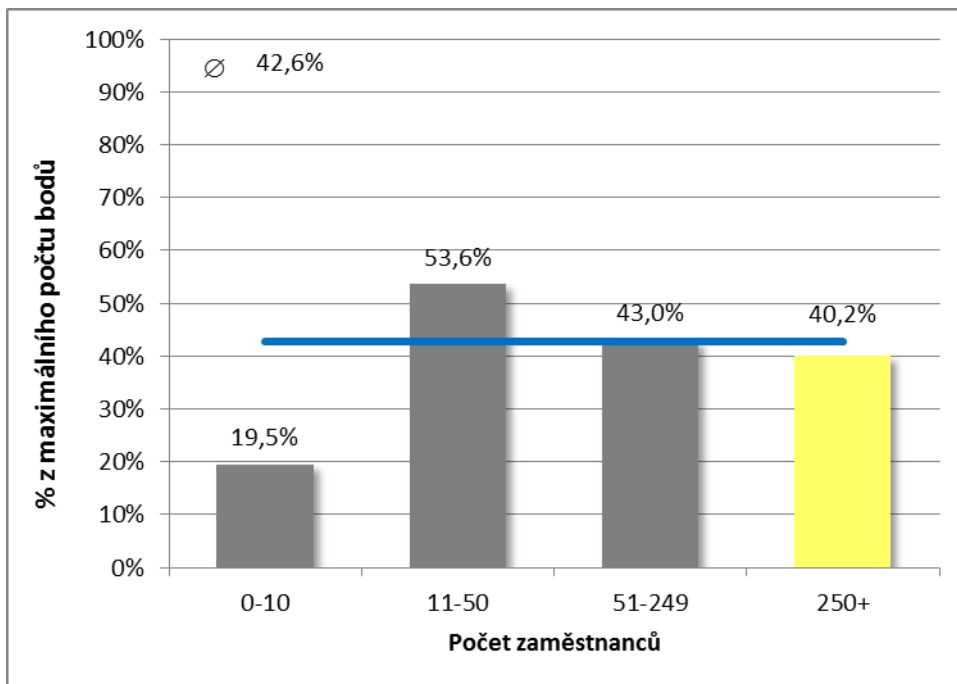


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

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. 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. Nezřídká 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, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

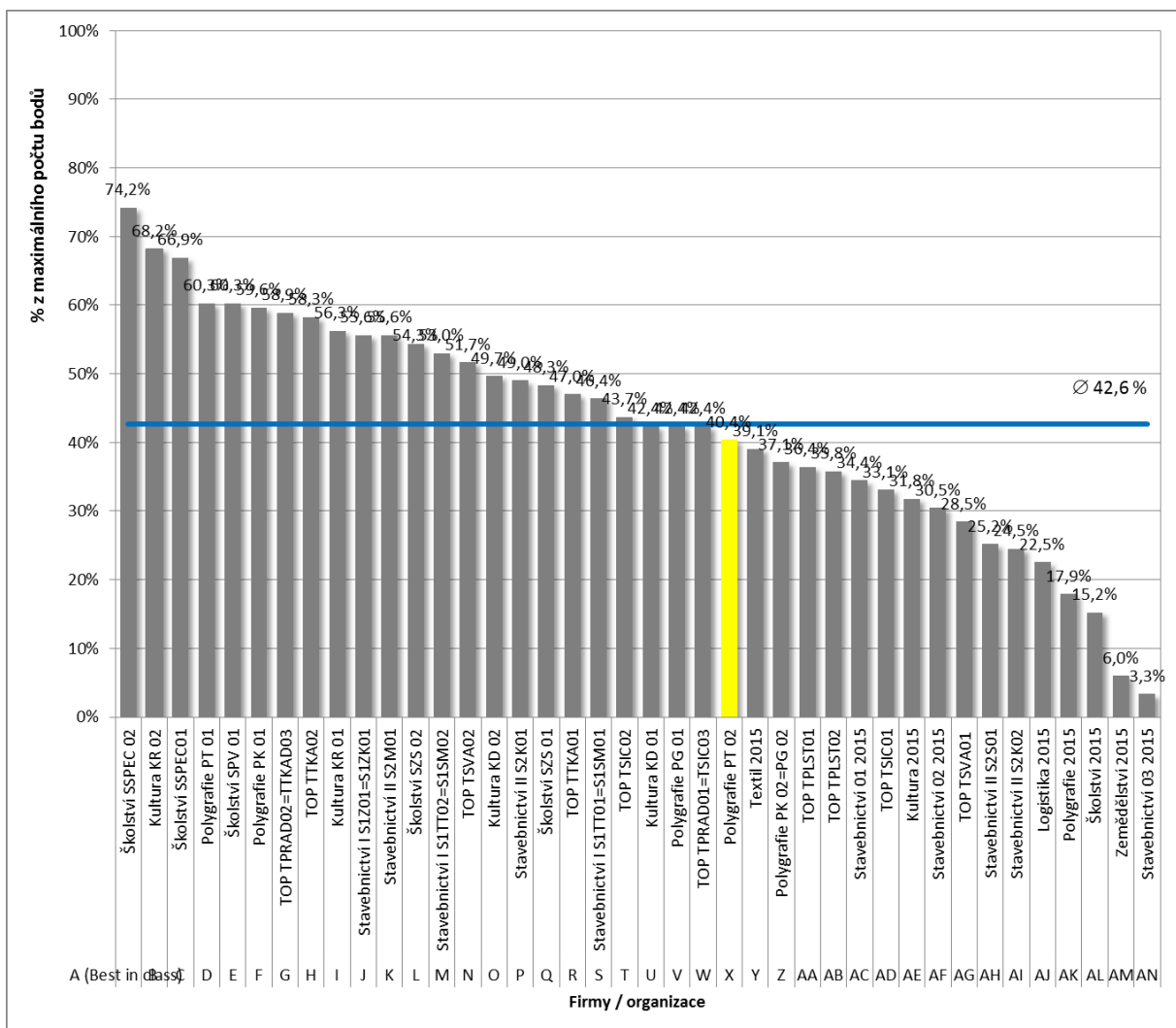
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 „Polygrafie PT 01“

Celkové hodnocení

Společnost „Polygrafie PT 01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 61 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 40,4 %.

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

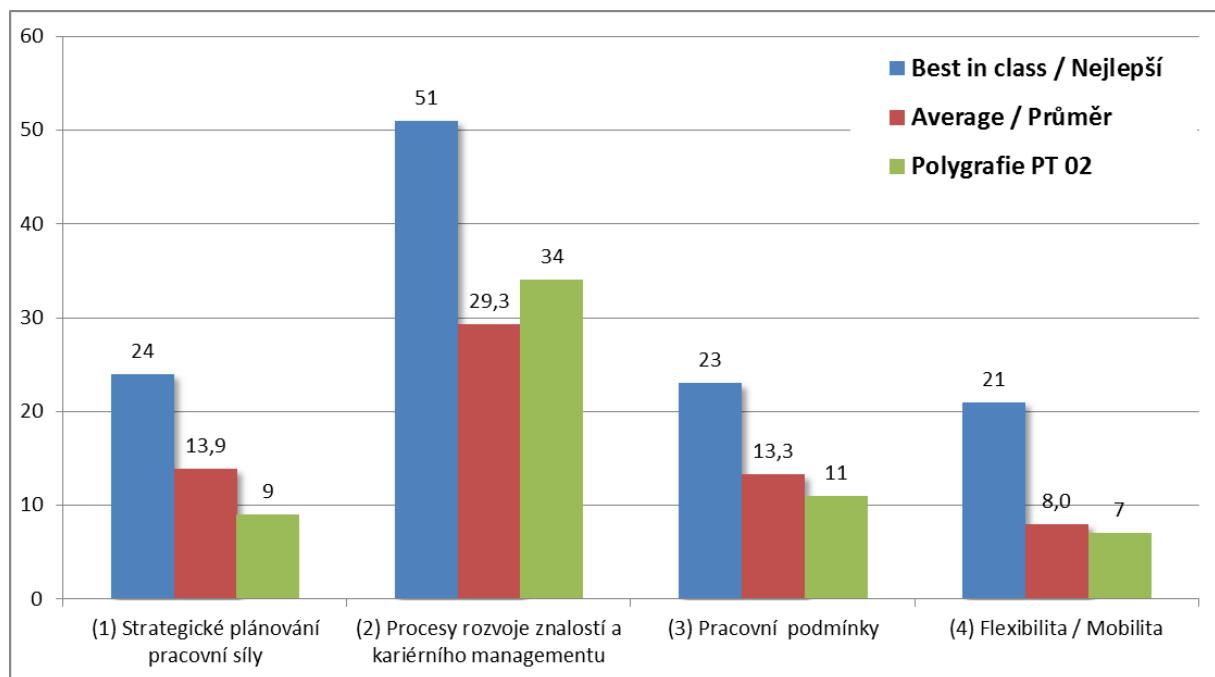


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 9 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 34 bodů
- Pracovní podmínky – 11 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 7 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Polygrafie PT 01“ nemá ve své struktuře nikoho, kdo by se cíleně věnoval a zabýval personálními otázkami jednotlivých zaměstnanců, přestože ve firmě pracuje cca 250 zaměstnanců, z tohoto důvodu se evidence o složení pracovní síly, jejich struktuře a věku nevede, ale jednotliví vedoucí úseku, případně manažeři mají všeobecný přehled o jejím složení. Proto nebylo možné získat celkový přehled o věkové struktuře všech zaměstnanců. V rámci našeho sledování jsme se podle požadavku zaměřili na pozici **tiskaře**. Ve společnosti pracuje 11 tiskařů, z toho je jedna žena. Největší věkové zastoupení v této skupině je v kategorii 45-59. Přestože ve společnosti není žádný personalista, formálně sledují a plánují složení pracovní síly s ohledem na možný přesun pracovníků na jiné pozice a včasného nábory nových pracovníků v případě odchodů do důchodu.

Společnost s poměrně většími obtížemi shání nové pracovní síly a nemá v tuto chvíli zavedenou žádnou strategii na spolupráci s absolventy učňovských/středních škol. Podstatným důvodem je neochota pracovat na pozici tiskař a velký nedostatek nových studujících. V posledních letech v Praze odmaturovalo pouze 5 tiskařů. V minulosti umožnili dvěma studentům vypracovat diplomovou práci.

Při získávání nových tiskařů společnost preferuje věkově perspektivní zaměstnance, kteří mohou být firmě přínosem po několik dalších let. V současné době na pozici tiskaře pracují osoby s částečným i plným invalidním důchodem, aniž by jejich hendikep byl překážkou ve výkonu povolání. Společnost otázky ohledně diverzity příliš neřeší a ani nesleduje žádné ukazatele a hlavním důvodem je naprostý nedostatek pracovních sil, takže pokud nějaký uchazeč má zájem o práci, je přijat, přestože je jej třeba složitě a dlouze zaučovat na obsluhu tiskařských strojů. Společnost dokonce ani po uchazečích již nevyžaduje odborné vzdělání a snaží se oslovovat osoby na doporučení svých zaměstnanců, propuštěné tiskaře z ostatních tiskáren a podobně.

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

Společnost „Polygrafie PT 01“ nemá zavedený interní vzdělávací program pro zaměstnance. Přesto ve společnosti funguje princip předávání klíčových dovedností bez větších obtíží. Nový tiskař je přidělen zkušenému mentorovi, který ho zaučuje a dohlíží na něj. Další školení poskytují výrobci tiskařských strojů při zavádění nové technologie. Přenos zkušeností probíhá ve společnosti přirozenou cestou. Starší a zkušenější tiskař předává své dovednosti méně zkušeným kolegům, dohlíží na klíčové úkoly, které se musí plnit, sleduje ostatní kolegy, zdali plní své povinnosti. Naopak mladší kolegové mohou pomoci s učením nových digitálních technologií, které pro starší tiskaře bývají hůře akceptovatelné. Společnost sdílí své zkušenosti s podobnou spřátelenou firmou na Slovensku.

Společnost se snaží v rámci interní mobility zaučit své tiskaře na obsluhu několika strojů tak, aby v případě nutnosti mohli být vzájemně zastupitelní. Tato zastupitelnost je možná jen v rámci stejného oddělení a s ohledem na specifika jednotlivých tisků tiskař nemůže přecházet z ofsetového tisku na tisk digitální. Společnost se snaží taky využívat dovedností a znalostí, které zaměstnanci získali v předcházejících zaměstnáních, případně v mimopracovním prostředí. Pracovník, který umí ovládat více strojů, je i lépe finančně ohodnocen.

Společnost nemá zavedený žádný formální systém k ověřování dovedností a kompetencí a vedoucí spoléhají na reference a doporučení, které následně prověří během několik málo dnů během zaučování.

Při hodnocení zaměstnanců se sleduje celá řada ukazatelů, byť nejde o systém hodnocení 360°, má k němu velmi blízko. Jde o pravidelné měsíční hodnocení výkonu a kvality odvedené práce, které se následně odráží i ve finančním ohodnocení v podobě osobních příplatků.

Ve společnosti se snaží pro starší nebo pro pracovníky se zdravotním omezením najít uplatnění, které více vyhovuje jejich změněným požadavkům. Takový zaměstnanec je pak přeřazen do oddělení, kde je méně směnný provoz, případně, které je méně náročné na hlučnost a podobně. Takový postup není nikde písemně stanovený, ale aby o takového pracovníka nepřišli, snaží se nastalou situaci raději řešit. Věk v tuto roli nehraje žádnou roli, taková situace může nastat u kohokoliv. Podobně se snaží vyjít vstříc zaměstnancům, kteří mají rodinu, a potřebují upravit směny, aby stihli vodit a vyzvedávat děti ze školky, nebo preferují práci pouze v pracovním týdnu. Pokud je starší a zkušený tiskař schopný a má potřebné vloh, společnost takovému zaměstnanci umožní zaučit se na dalších strojích, u kterých práce není tolik fyzicky náročná, případně se jej snaží povýšit třeba i na pozici mistra nebo prvního tiskaře.

Výše mzdy není založena na počtu odpracovaných let, ale vychází ze základní fixní částky, která je stanovená podle schopností ovládnutí počtu tiskových strojů a technologií, ke které se připočítávají zákonné příplatky za práci přesčas, za práci v noci, za práci o víkendy a svátcích a osobní ohodnocení. Dalšími bonusy jsou příspěvky na dopravu pro zaměstnance dojíždějící z větší dálky a na noční směně má každý zaměstnanec večeři.

Společnost při nucených odchodech, kterých však není příliš mnoho, postupuje podle zákonných požadavků. Pro případ dobrovolných odchodů nemá stanoveny žádné postupy, ale snaží se s pracovníkem domluvit a vyjít mu vstříc. S bývalými zaměstnanci se snaží udržovat kontakt a řada z nich se společností nadále spolupracuje a brigádnicky vypomáhá v případě potřeby. Při odchodech do důchodu nedochází k oficiálnímu loučení, ale kolegové z oddělení se společně sejdou na neformálním setkání a rozloučení.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost „Polygrafie PT 01“ sleduje a má nastaveny procesy pro ochranu zdraví a kvality života svých zaměstnanců, i když nejsou speciálně upraveny v žádném předpisu. Nad rámec povinných lékařských prohlídek společnost umožňuje zaměstnancům dvakrát týdně na 2 hodiny využívat zdarma tenisové kurty. Podle lékařských prohlídek a jejich výsledků vedení společnosti

vyhodnocuje, jestli nedošlo ke změně pracovních schopností a nutnosti přeřadit zaměstnance na jinou pozici. Více se společnost ochrání zdraví, případně práci se stresem nevěnuje. Podobně se společnost nevěnuje ani vylepšení pracovního prostředí a ergonomii pracovního místa.

Společnost umožňuje pružnou pracovní dobu především pracovníkům v administrativě, pro tiskaře je pracovní doba přesně daná délkou směny. Určitá flexibilita pracovní doby je možná i pro tiskaře. V případě potřeby si tiskař může po dohodě směnu vyměnit s jiným tiskařem. Případně pokud nastane nějaký závažný důvod, je mu umožněno vzít si náhradní volno až v délce jednoho měsíce, které si v průběhu následujících dvou let napracuje. Společnost také výjimečně umožňuje přestávku v kariéře formou neplaceného volna. Vedení společnosti matkám umožňuje prodloužit si mateřskou dovolenou a zároveň nabízí zkrácené úvazky pro matky, které se chtějí z mateřské dovolené vrátit dřív. Pracovníci v administrativě mohou určité úkoly vykonávat z domova.

Společnost nad rámec zákona neposkytuje žádné další benefity, kromě již dříve zmíněného příspěvku na dopravu a večeře pro noční směnu. Jednou ročně pořádá pro všechny zaměstnance vánoční večírek.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „Polygrafie PT 01“ má přímo v pracovní smlouvě zakotvenu možnost pro dočasné a krátkodobé vyslání pracovníka na jinou práci nebo pracoviště. Společnost takto využívá svých pracovníků ke školení na pobočkách v Jablonci a Trutnově.

Společnost se snaží udržovat kontakty s bývalými pracovníky, kteří chodí na brigády. Bývají to především penzisté, ale někdy se na podobné spolupráci společnost dohodne i s mladšími kolegy, kteří firmu opustili, ale chtějí si třeba o víkendu přivydělat.

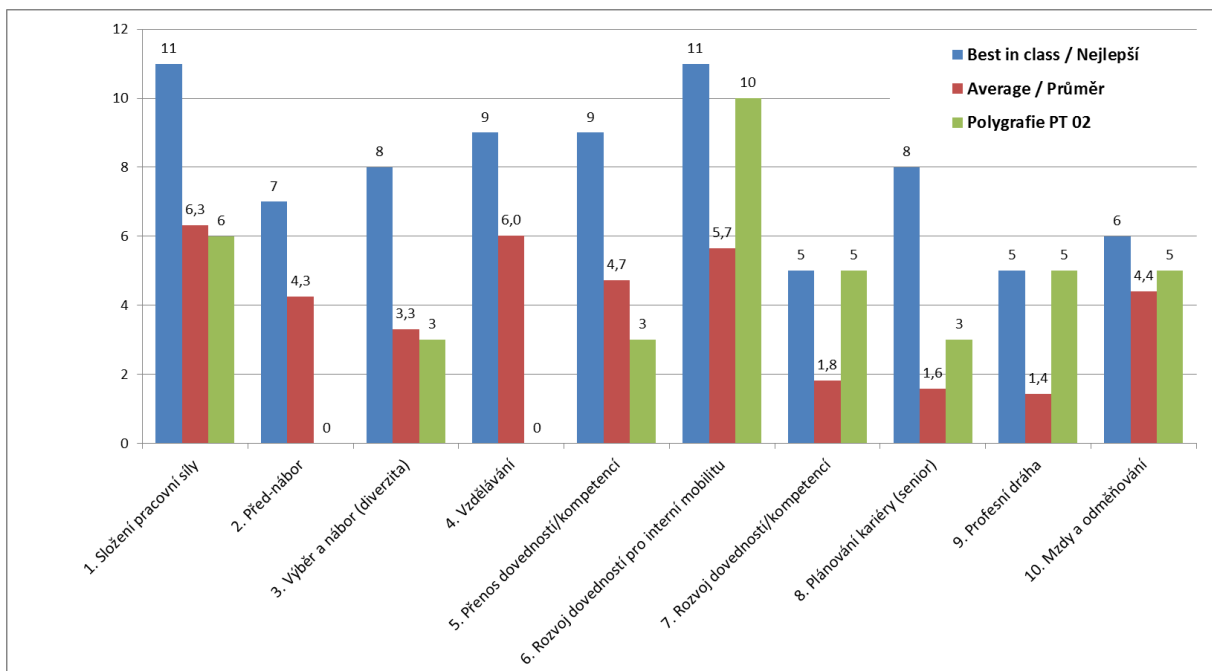
Společnost se snaží také komunikovat s dlouhodobě nemocnými, ale ani zde není nastavený ani popsany žádný předpis, jak postupovat a vše se děje přirozeně a je v kompetenci vedoucího oddělení.

Společnost se nezabývá žádnou dobrovolnickou činností a ani tuto činnost nepodporuje u svých zaměstnanců.

Hodnocení ukazatelů

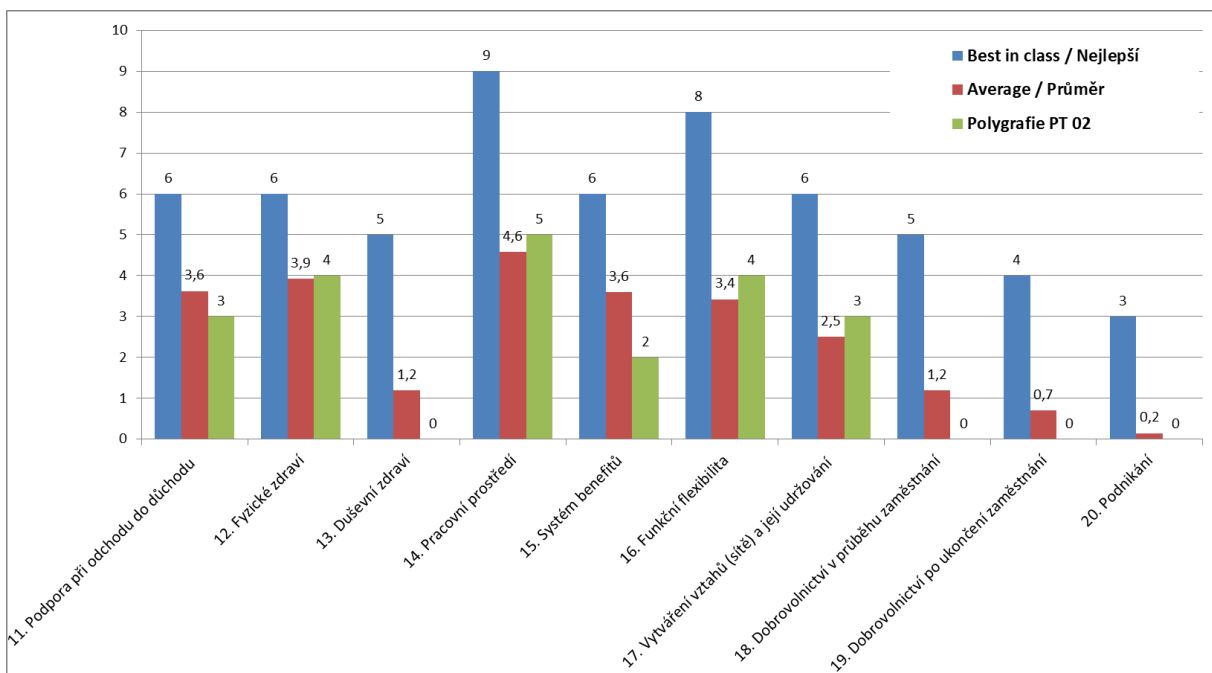
Společnost dosahuje v 9 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, z nichž dva ukazatele jsou na úrovni nejlepšího výsledku v dosavadním celkovém šetření. Naopak u 11 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

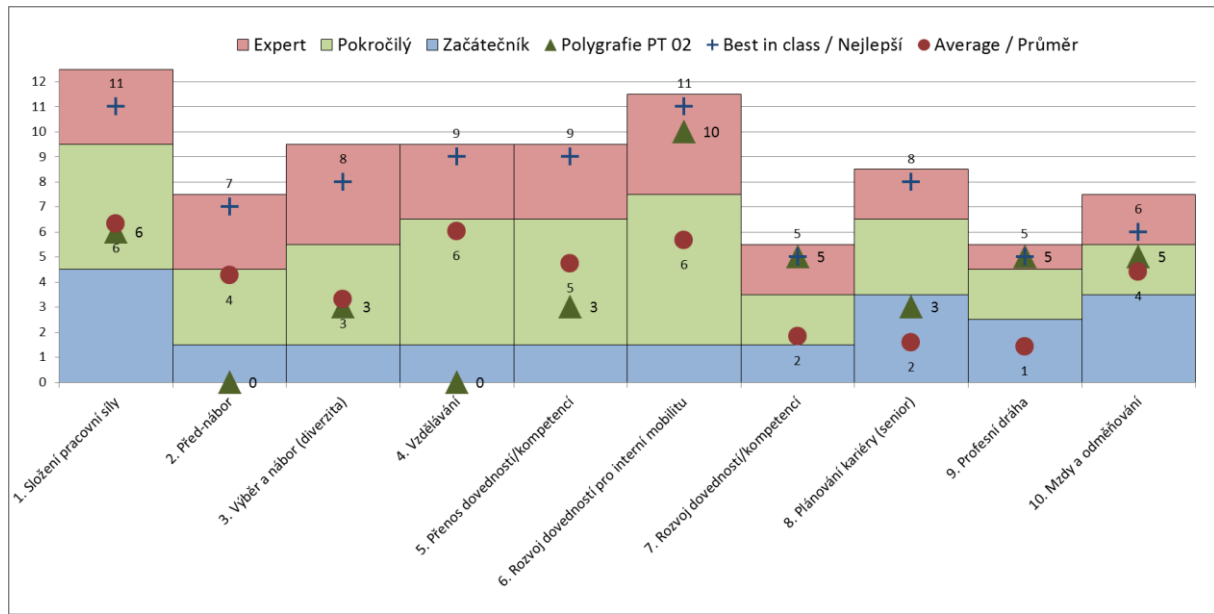
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

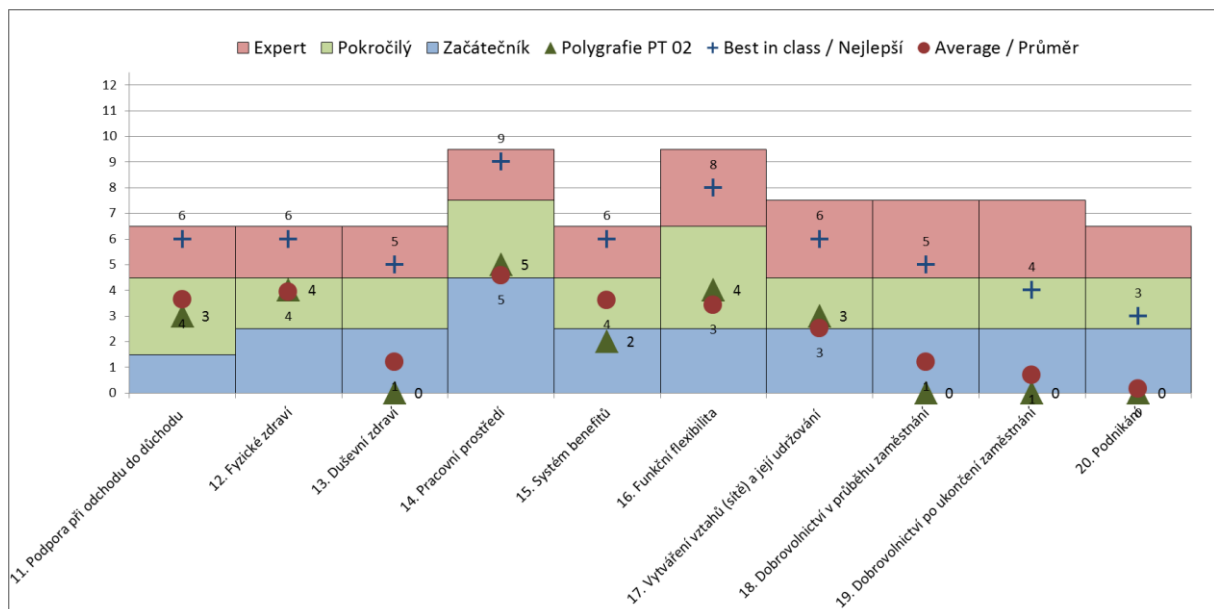
Společnost „Polygrafie PT 01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu ve 3 ukazatelích, a to konkrétně u rozvoje dovedností pro interní mobilitu, rozvoje dovedností / kompetencí a u profesní dráhy. Úroveň Age managementu je pokročilá u 9 ukazatelů, naopak u 8 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečníků.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 01“, vlastní zpracování

Závěr

Společnost „Polygrafie PT01“ zaměstnává přes 250 pracovníků a nemá ve své struktuře nikoho určeného, kdo by se systematicky věnoval personální práci nebo náboru či pracovním podmínkám. Tuto agendu mají na starosti jednotliví vedoucí pracovníci, kteří se především věnují své hlavní činnosti. S ohledem na velikost firmy a značné problémy se získáváním nových pracovníků by stálo za uvažování, zdali by se nevyplatilo někoho na pozici personalisty zaměstnat.

Velkým problémem pro společnost „Polygrafie PT 01“, který se objevuje napříč celou polygrafií, je naprostý nedostatek kvalifikovaných pracovních sil na pozici tiskaře. V současné době se většina učilišť potýká s problémy nezájmu o vyučení v oboru tiskař a získání výučního listu, nenaplní ani jednu třídu, a proto se transformují na střední školy s maturitou a obecným polygrafickým zaměřením. Student s maturitním vysvědčením následně už nechce vykonávat fyzicky náročnou práci tiskaře, jelikož má představu více kvalifikované práce a to přesto, že mzdy u zkušených a kvalifikovaných tiskařů mohou dosáhnout až 40.000 Kč.

Z tohoto důvodu by asi bylo důležité, zaměřit se na větší podporu a rozvoj učňovského školství, zejména základních a podstatných oborů, které jsou a budou klíčové pro rozvoj celé společnosti a oboru jako takového i v budoucnu. Zde je samozřejmě nezastupitelná role státu. Společnost se snaží tomuto problému čelit získáváním nových tiskařů tak, že oslovuje propuštěné tiskaře z jiných podobných společností, nebo zaměstná někoho na doporučení svých pracovníků. Další možností je rezignace na kvalifikační požadavky a zaměstná zájemce bez kvalifikace, kterého si sami zaškolí, ačkoliv tento postup je zdlouhavý a vlastně i velmi drahý.

Společnost „Polygrafie PT 01“ si velmi dobře vede v oblastech mezigenerační spolupráce, předávání zkušeností a rozvoje dovedností i plánování další kariéry svých zaměstnanců. Ačkoliv tyto postupy nejsou nikde formálně stanoveny nebo popsány, jsou součástí pravidelné spolupráce a interních potřeb společnosti a všechny tyto činnosti fungují přirozeně. Právě z důvodu, že jde především o klíčové dovednosti, bychom doporučili tyto neformální postupy zpracovat v písemné formě a nastavit je jako systém, aby se stal pevnou součástí firemní kultury.

Zpracovatel:

Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tűnách 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

Tiskař na ofsetových archových strojích zhotovuje tiskovou formu a produkuje tištěné materiály na všech formátech archových strojů využívajících proces ofsetové tiskové techniky.

Pracovní činnosti

- Zhotovení a kontrola tiskových forem.
- Příprava základních materiálů včetně tiskové barvy.
- Převzetí a aplikace řídicích datových souborů pro seřizování funkčních celků archového stroje.
- Příprava tisku a seřízení archového tiskového stroje k bezchybné produkci.
- Kontrola kvality tisku během tiskového procesu.
- Předání kompletního a kvalitně vytištěného nákladu.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení, jednoduché opravy.
- Výroba tištěných materiálů.

Společnost „Polygrafie PT 01“ – časová osa dne

Pracovník na pozici tiskař pracuje ve v nepřetržitém čtyř-směnném provozu v režimu krátkého (2 dny volno, 2 dny směna, 3 dny volno) a dlouhého týdne (2 dny směna, 2 dny volno, 3 dny směna). Délka jedné směny je 12 hodiny a denní směna začíná v 7:00 a noční směna v 19:00. Tiskař tak odpracuje přibližně 15 dní v měsíci ve 12 hodinových směnách.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Polygrafie PT 02**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Polygrafie PT 02“	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 Praze 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 „Polygrafie PT 02“	11
Celkové hodnocení.....	11
Hodnocení oblastí	12
Hodnocení ukazatelů	15
Závěr	18
Zpracovatel: Byznys pro společnost	19

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Polygrafie PT 02“ sídlí v Praze. Firma poskytuje své služby v oblasti tisku novin a reklamních tiskovin formátu 305 x 470 mm a 235 x 305, ale dokáže rovněž pomoci i s přípravou grafiky a obsahu vyráběných materiálů. Zakázky jsou realizovány ve dvou provozech – v Praze (s jednou výrobní linkou) a Olomouci (se 3 výrobními linkami), což je ideální situace pro pokrytí celé České republiky. Díky špičkovému vybavení, švýcarskými a německými rotačními tiskovými stroji, expeduje společnost své zakázky rovněž i do zahraničí. Společnost patří do mediální skupiny VLTAVA LABE MEDIA. Majitelem společnosti je Penta Investments.

Společnost „Polygrafie PT 02“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 91 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 60,3 %.

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 „Polygrafie PT 02“

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

U společnosti Polygrafie PT 02 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

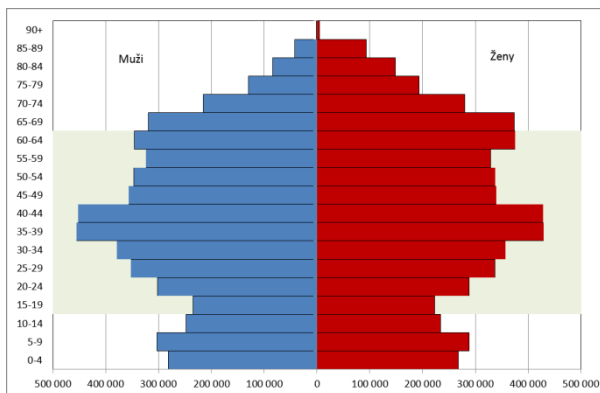
Organizaci Polygrafie PT 02 zastupoval její vedoucí výroby. Společně se zástupcem platformy Byznys pro společnost absolvoval osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Podklady pro rozhovor byly předem zaslány a po rozhovoru byla ještě doplněna věková struktura zaměstnanců.

Demografie a statistika České republiky

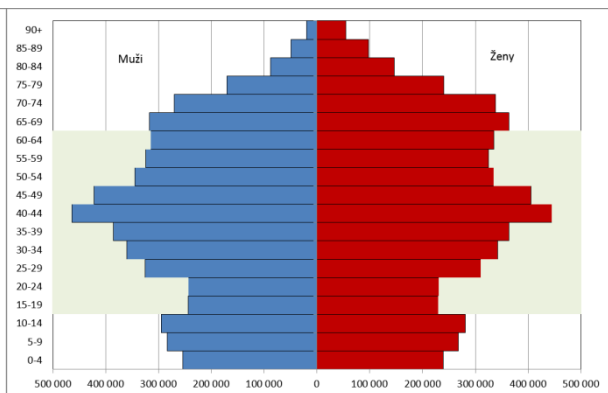
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

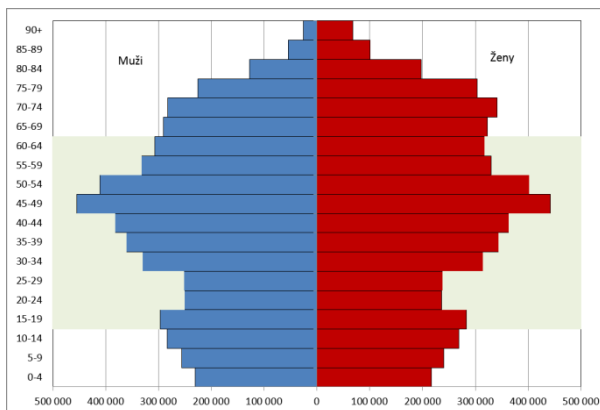
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



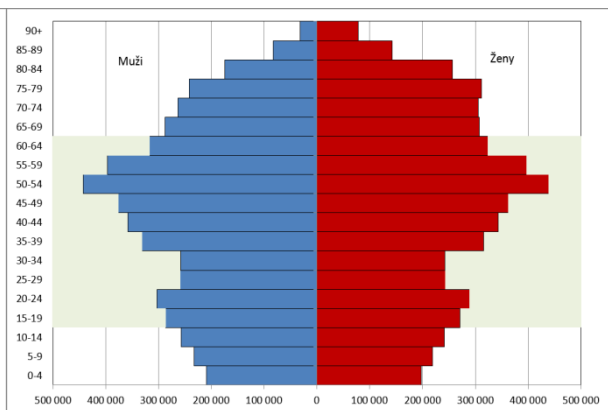
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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

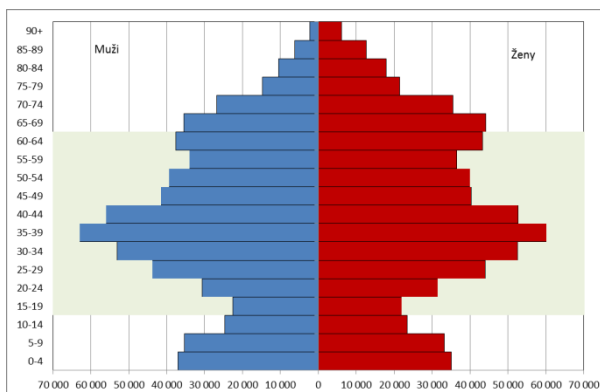
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

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.

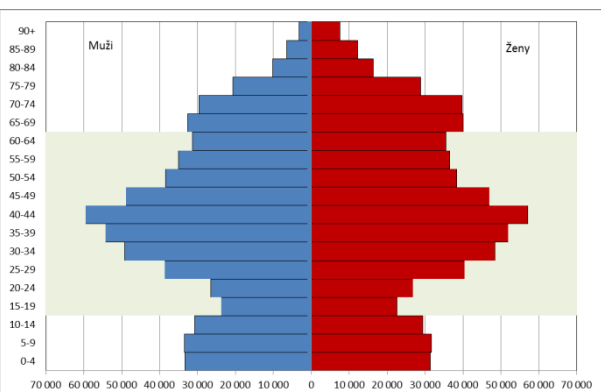
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V hlavním městě Praze žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Kraj má v současnosti oproti průměru České republiky nižší podíl dětí a mladých osob a vyšší podíl osob v produktivním věku. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Hlavním městě podíl osob 65letých a starších 19,8%. V roce 2030 budou tvořit necelých 20,5 % populace, což bude oproti průměru ČR výrazně méně. Praha se tak stane krajem s nejnižším podílem osob 65+ a zároveň s druhým nejvyšším podílem mladých osob do 19 let.

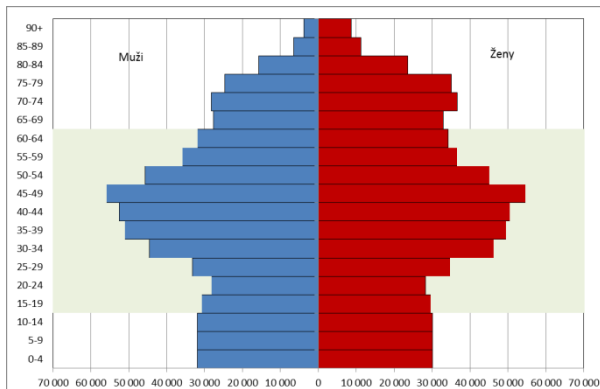
Graf 5 Věková struktura PHA kraje k 1. 1. 2016



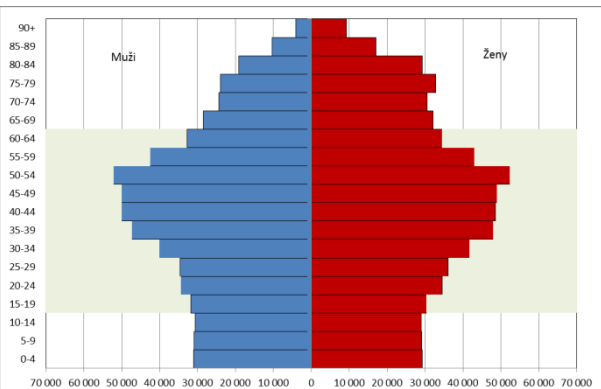
Graf 6 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury PHA 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 „Polygrafie PT 02“ působí v Praze.

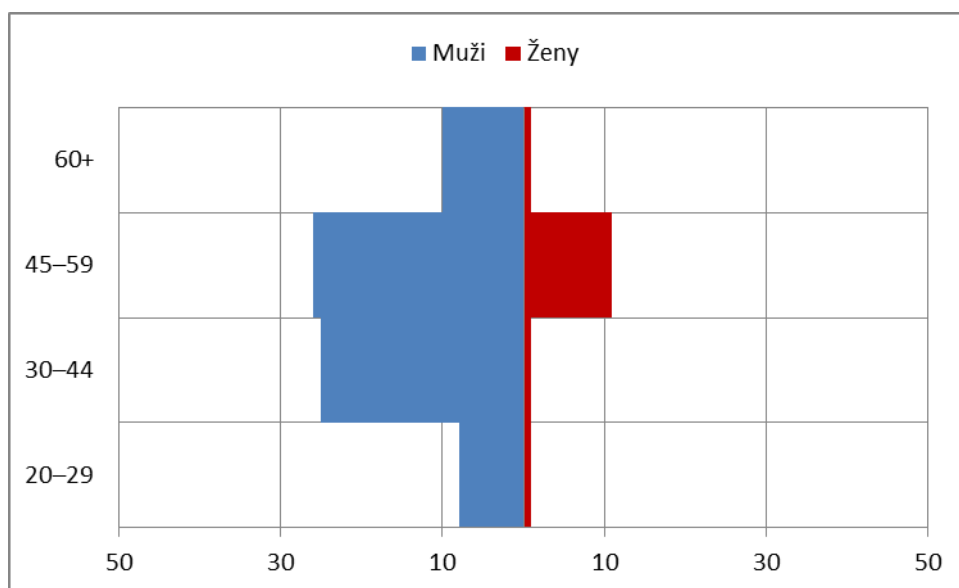
Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost „Polygrafie PT 02“ má celkem 83 zaměstnanců, z toho 14 žen a 69 mužů. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 9 zaměstnanců – z toho 1 ženu a 8 mužů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 11 zaměstnanců, 1 ženu a 25 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 16 zaměstnankyň, z toho 11 žen a 26 mužů,
- v kategorii 60+ let má společnost 11 zaměstnanců, z toho 1 ženu a 10 mužů.

Největší podíl zaměstnanců je ve věkové kategorii 45 až 59 let – téměř 45 %. Třetina zaměstnanců se nachází ve věkové kategorii 30 až 44 let. Osoby ve věku 60 let a více představují 13 % z celkového počtu zaměstnanců, zatímco nejmladších zaměstnanců do věku 29 let je pouze 11 %. Ve společnosti převažují muži, kterých je 83 %.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Polygrafie PT 02“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Polygrafie PT 02“, 2017

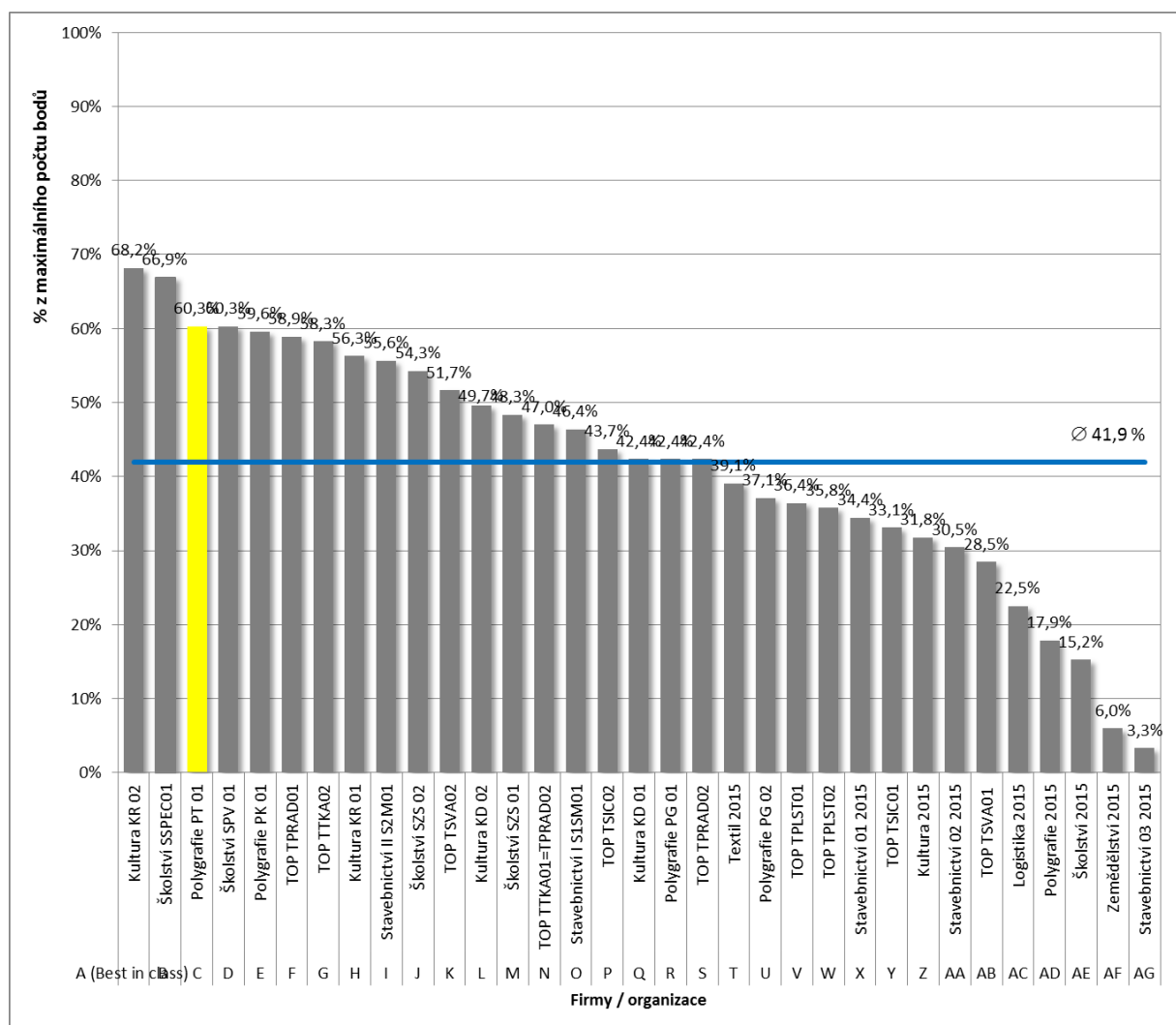
Benchmark – ČR

Společnost „Polygrafie PT 02“ se zúčastnila šetření metodou LEA v lednu 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 32 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015, 2016 a 2017. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „Polygrafie PT 02“ získala celkem 91 bodů (60,3 %).

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

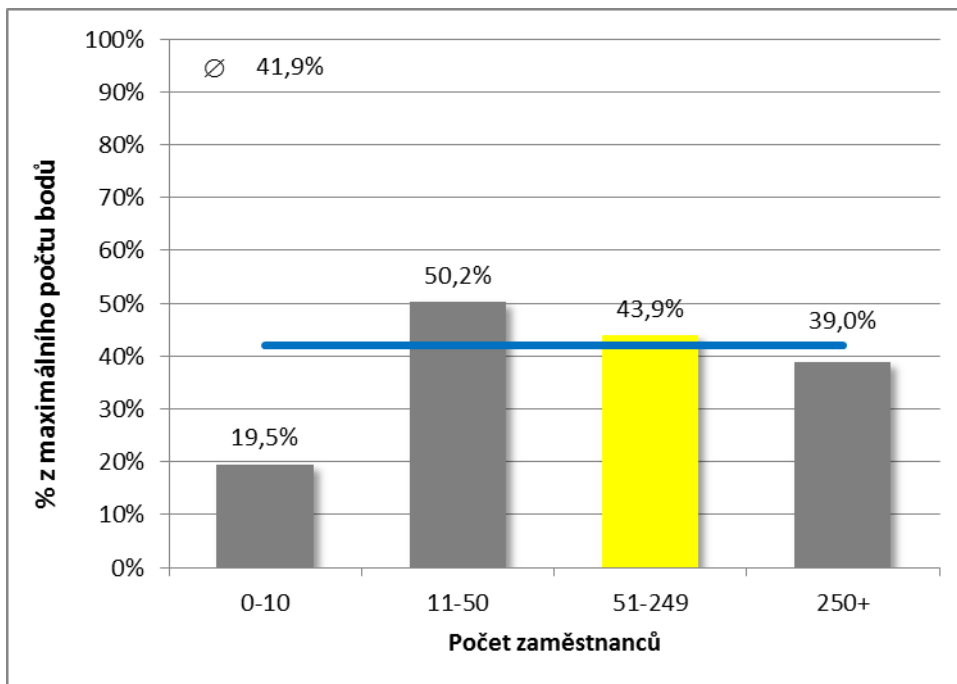


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem nejsou velké rozdíly v nastavení nástrojů věkové diverzity a jejich formalizaci. 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. Nezřídká 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, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

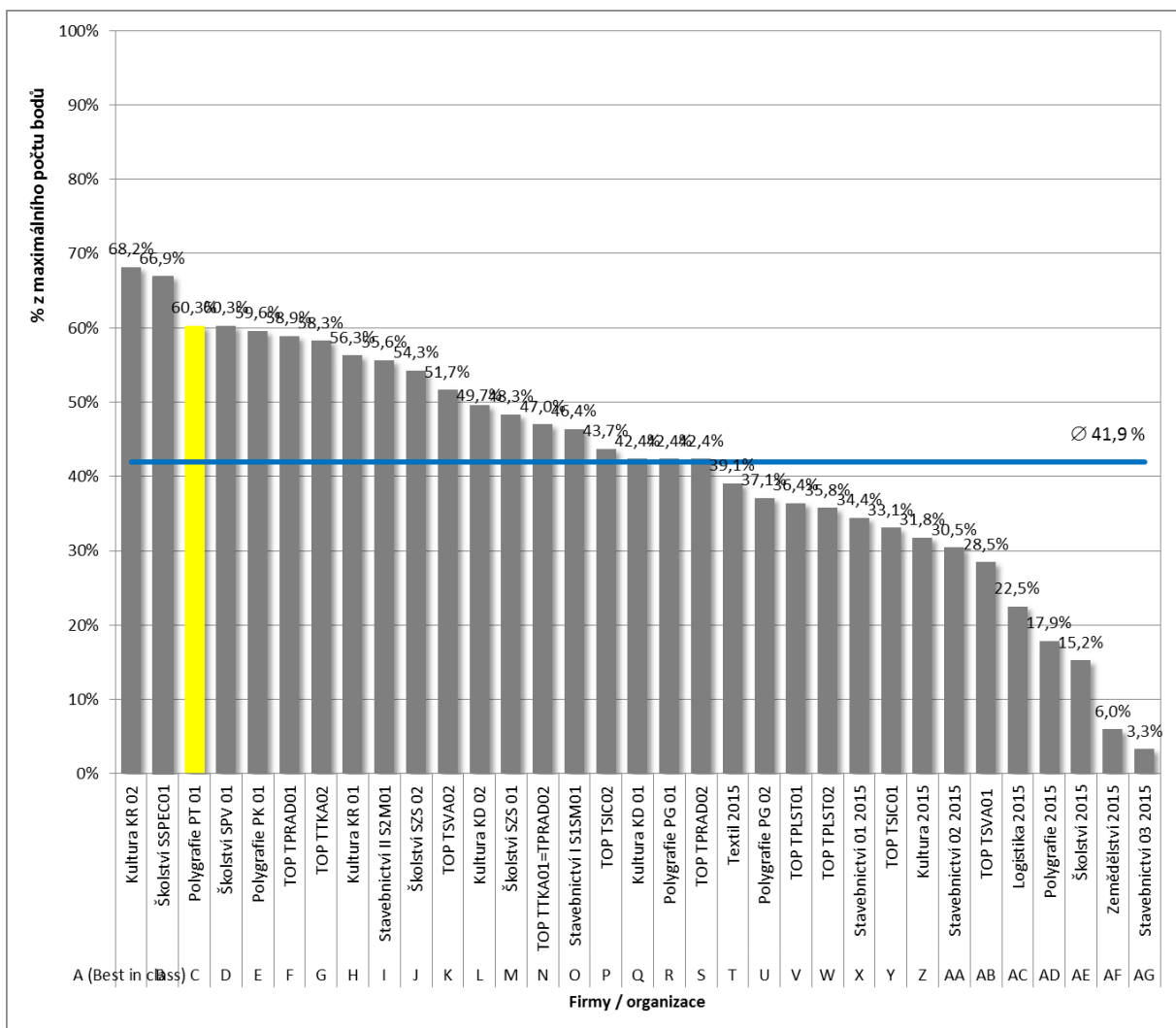
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 „Polygrafie PT 02“

Celkové hodnocení

Společnost „Polygrafie PT 02“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 91 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 60,3 %.

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

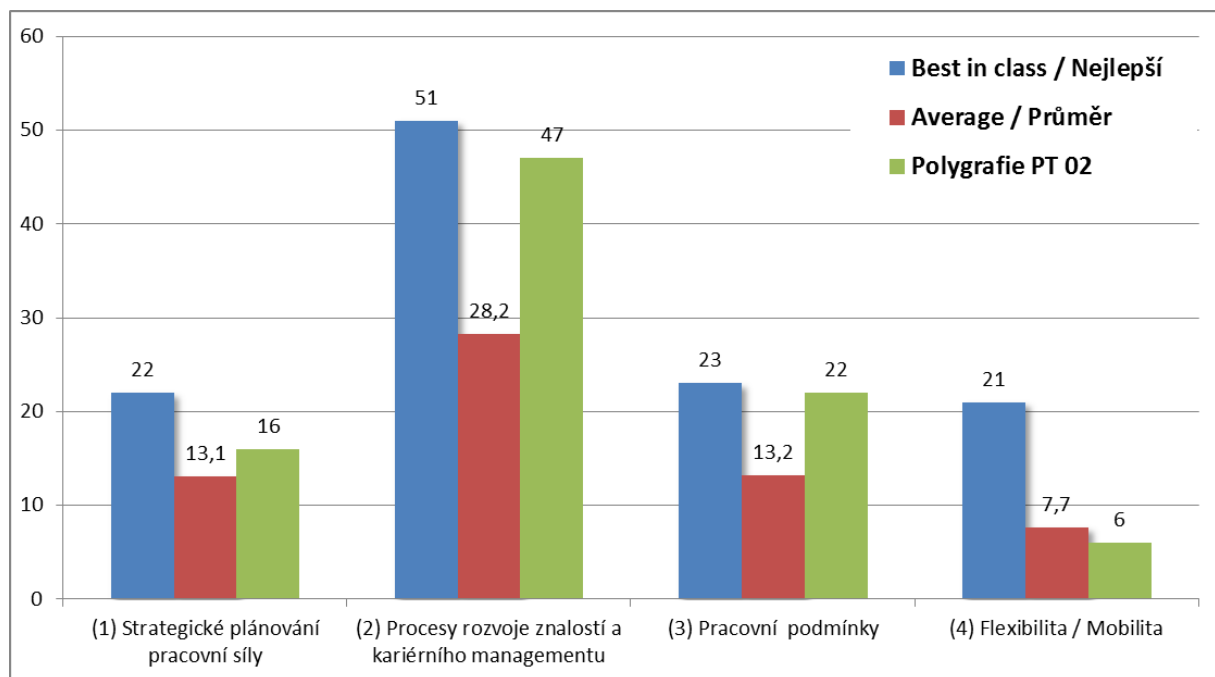


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 16 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 47 bodů
- Pracovní podmínky – 22 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 6 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost sice nemá vypracovanou žádnou oficiální metodiku či politiku v oblasti věkové struktury zaměstnanců, ale tu sledují v podstatě pravidelně a průběžně. Vedení se domlouvá s mistry, kdy je třeba začít uvažovat o přijmutí nového tiskaře, jelikož jiný starší tiskař plánuje odejít od důchodu. Tento plán se sleduje v horizontu dvou let. Sledování věkové struktury se děje s ohledem na pracovní pozice, kdy se starší tiskaři přesunují na méně fyzicky náročnou práci, aby svou práci zvládali.

Společnost nespolupracuje se středními školami, aby nabízela práci mladým absolventům. Jde o velmi specifickou tiskařskou práci, proto si talenty vybírají z vlastních řad, kdy povýší, kvalifikují pomocného tiskaře až na prvního tiskaře. Musí proto však mít kvalifikované předpoklady a zkušenosti. Nábor nových tiskařů se provádějí jednou ročně, tiskař musí být vyučen v oboru.

„Nejvhodnější přípravu pro tuto pozici poskytuje střední vzdělání s výučním listem v oboru tiskař na polygrafických strojích, tiskařské práce. Jinou alternativu představuje střední vzdělání s výučním listem ve skupině oborů polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie a střední vzdělání s maturitní zkouškou ve skupině oborů polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie“ (zdroj: web NSP).

Společnost při náboru nedělá žádné rozdíly mezi muži a ženami, ale pozice tiskaře na offsetových strojích je velmi fyzicky náročná, a ženy tuto práci nevykonávají. Na jiných tiskařských pozicích ženy pracují. Podobně je to i se zdravotně hendikepovanými, kteří těžkou práci většinou nejsou schopni zvládnout. Proto společnost takové osoby zaměstnává v administrativě. Ve společnosti jsou také na pozici tiskaře zaměstnání cizinci, podmínkou jsou schopnosti ovládat stroj a dorozumět se v českém jazyce jako u všech ostatních zaměstnanců. Vedení společnosti pravidelně komunikuje s mistry směn o tématech náboru, plánování a podobně. Zaškolení tiskaře trvá minimálně půl roku.

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

Každý tiskař musí být po nástupu zaškolen na obsluhu strojů a veškerou činnost tiskaře, průběžně se jeho výcvik vyhodnocuje. Mistr a první tiskař mu předávají zkušenosti, což zde považují za velmi klíčové. Na každé směně je minimálně jeden starší zkušenější tiskař, který předává své zkušenosti mladším a novým, mentoruje, dozoruje je a sám se učí od nových příchozích, pokud mají co předat. S ohledem na specifičnost obsluhy každého tiskařského stroje není možné sdílet zkušenosti s obdobnými společnostmi. Veškeré informace o školení se předávají během porad vyššího managementu, ale také několikrát týdně společně s mistry. Společnost sleduje několik ukazatelů kvality výroby, případně poruchovosti. Ve společnosti pracuje celkem 13 tiskařů z toho je 11 v pozici první tiskař.

Tiskaři jsou schopni se v případě potřeby zastoupit, ale nejde o pravidelnou činnost. Pro společnost jsou velmi klíčoví **první tiskaři**, kteří jsou téměř nezastupitelní, jelikož na nich výroba stojí. První tiskař ovládá veškerou činnost, proto může sám zastoupit ostatní. Interní mobilita je založena na požadavcích klientů, kdy vzrůstá počet zakázek (*např. v době voleb*). Klíčové dovednosti pro mobilitu jsou samozřejmě dovednosti tiskařů a také jejich zkušenosti z předcházejících pozic. Společnost používá určitý systém hlídání kvality a kompetencí, kdy kontroluje množství špatných výtisků. Vedoucí pracovníci jsou o tom informováni a vede se k tomuto tématu velmi častá interní komunikace. Každý tiskař bez ohledu věku i jeho výkon je hodnocen mistrem a nadřízeným. Nejde o klasické hodnocení 360°, ale jde o velmi podobný princip.

Starší tiskaři s více zkušenostmi zaučují mladší méně nezkušené. Na pozici tohoto klíčového mentora jsou vytipováni vhodní kandidáti, v současné době jsou ve společnosti dva. Plánování kariery pro starší tiskaře ve věku nad 50 let se provádí průběžně a je jim umožněna méně fyzicky náročná práce. Společnost ve své strategii plánování profesního rozvoje se nezaměřuje na sledování jednotlivých etap-cyklů života.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Odměny tiskařů jsou založeny v podstatě na počtu odpracovaných let, nejedná se o tabulky, pokud k tomu mají předpoklady a zkušenosti, mzda je postavená hodinově. Například pokud se jedná o prvního tiskaře, který je 20-30 let v oboru, tak platově je to výrazně vyšší. Začínají tzv. startovacím platem, který po půlročním vyhodnocení může jít nahoru. Nástupní mzda tiskaře je 120 Kč na hodinu a první tiskař má nástupní mzdu 150 Kč na hodinu, což opravdu stravovací částka. Mzda 1. tiskaře je nad republikovým průměrem. Co se týká bonusů, tak se jedná zejména o prémie-odměny, dále věrnostní finanční, odměny za odpracovaná léta, 5 dní dovolené navíc nad rámec stanovený zákonem, zvýhodněný tarif u mobilního operátora.

Pokud pracovník odchází ze společnosti, snaží se být s ním v kontaktu, nabízejí mu formu brigádnické spolupráce, vedoucí může navrhnout finanční odměnu v případě výborných předcházejících výsledků. Pokud jde o nucené případně dobrovolné odchody, společnost nemá žádné specifické postupy ani v případě odchodu do důchodu. Veškeré postupy vycházejí z legislativních požadavků pracovního zákoníku.

Společnost pro všechny věkové kategorie má nastaveny procesy pro sledování ochrany zdraví a kvality života. Zaměstnanci povinně chodí pravidelně na zdravotní prohlídky. Vysoká pozornost se věnuje ergonomii pracovního prostředí, mají vybavenou kuchyňku. Formálně se ve společnosti pracuje i proti stresu formou časté komunikace, zdůrazňováním kompetencí a týmové spolupráce. Vedení společnosti pořídilo pro své zaměstnance nadstandardní ochranu sluchu – speciální zvětšená sluchátka chránící nejenom vnitřní část ucha, ale i vnější část. Jedná se o sluchátka firmy Peltor, které používají například obsluhy tryskových letadel na letištích.

Vedení společnosti se snaží nad rámec zákonných povinností zavádět postupy pro flexibilní uspořádání pracovního prostředí, velký důraz se přikládá pořádku na pracovišti. Práci z domova mohou využívat pouze pracovníci z kanceláře, u tiskaře z povahy jeho práce toto není možné. Stejně tak flexibilní pracovní doba je umožněna pouze pracovníkům, u kterých je to možné (expedice). Vyžaduje-li to nějaká složitá životní situace je pracovníkům umožněna dočasná

úprava pracovní doby. Firma poskytuje všem svým zaměstnancům další benefity jako penzijní pojištění, 5 dní dovolené navíc, výhodný mobilní tarif, zlevněný operativní leasing.

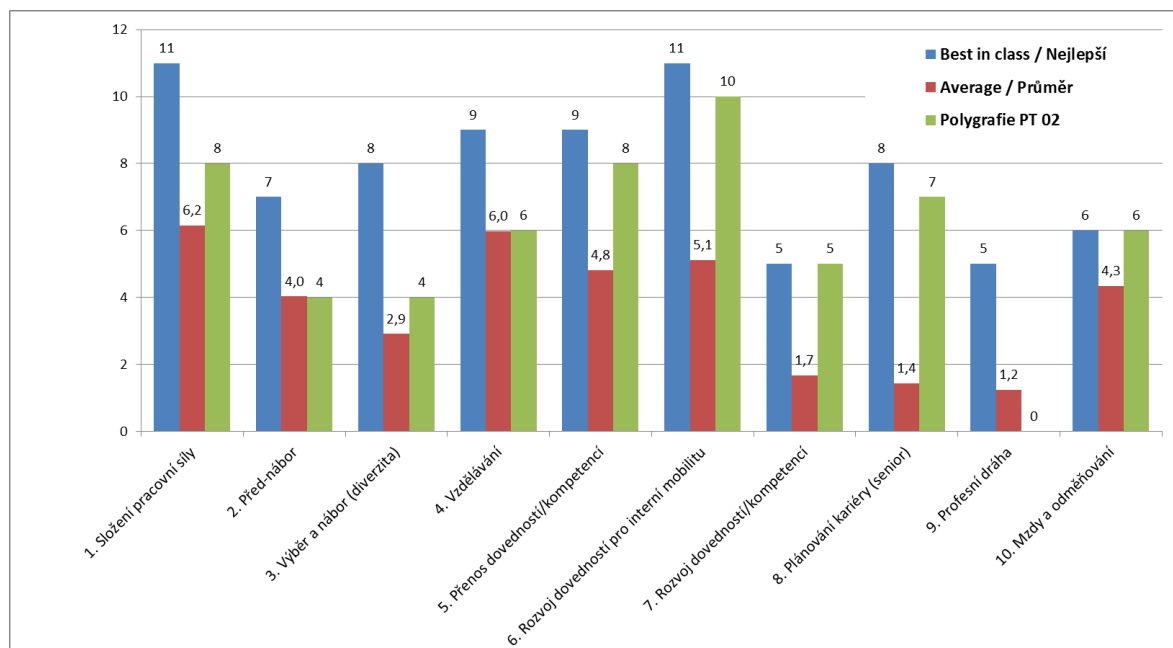
Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Zaměstnanci mají formální pravidla, kdy po domluvě je mohou dočasně přesunout na jinou pobočku. Není to nikde smluvně stanoveno dopředu. Smluvně se to ošetří v okamžiku, kdy k tomu dojde. Jde o velmi vzácné situace. Společnost nemá žádné stanovené postupy pro udržování kontaktu s bývalými zaměstnanci. Vedení společnosti podporuje dobrovolnické činnosti vlastních zaměstnanců, umožňuje uvolnit pracovníka, který se zabývá například trenérskou činností mládeže. Tato podpora je víceméně nepřímá, ale nikdo ji nebrání. Žádné další dobrovolnické akce nepodporují. Společnost nemá žádné programy pro rozvoj podnikatelských činností zaměstnanců, či poskytnutí jiného know how pro uplatnění na trhu práce v případě ukončení pracovního poměru.

Hodnocení ukazatelů

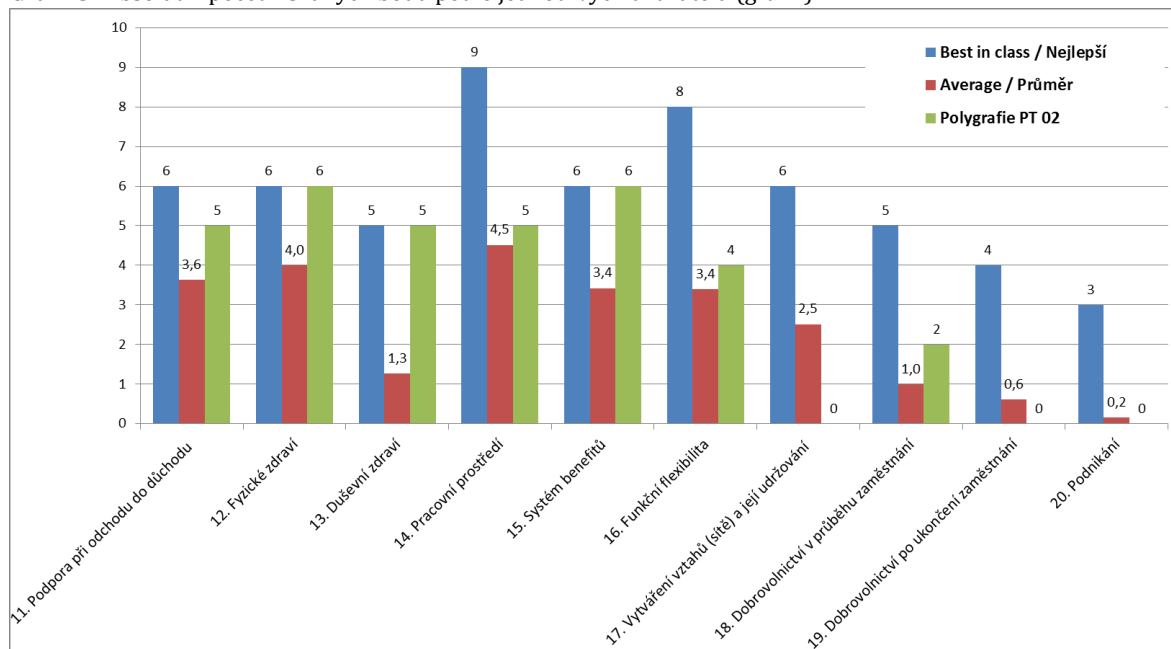
Společnost dosahuje ve 14 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 4 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků a u dvou ukazatelů se dostává na průměrnou hodnotu.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

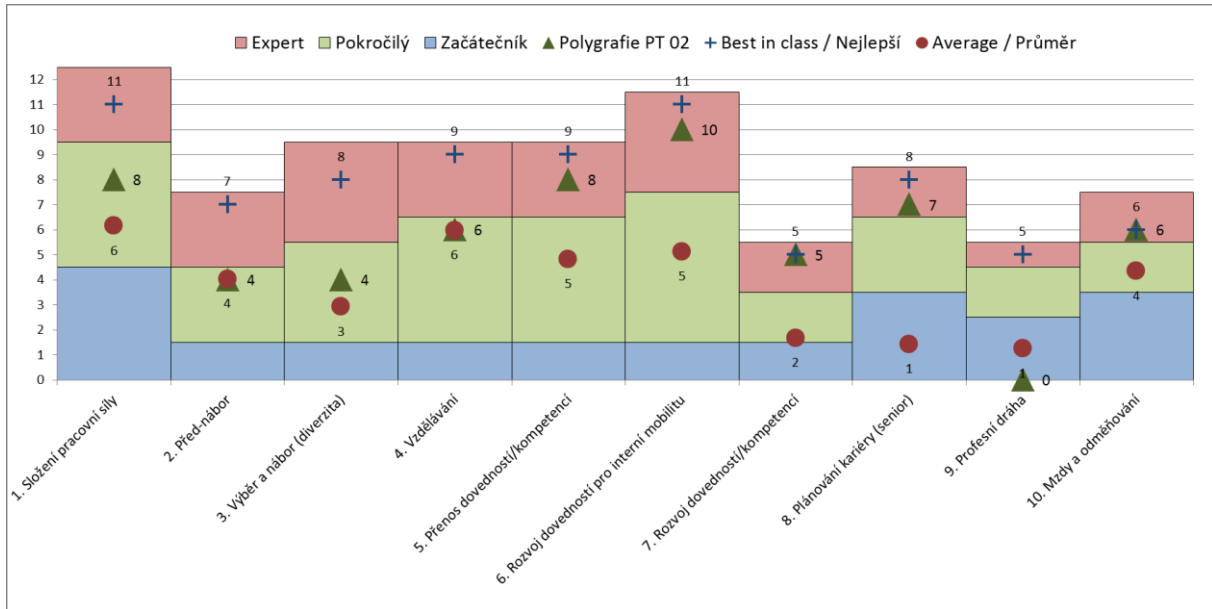
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

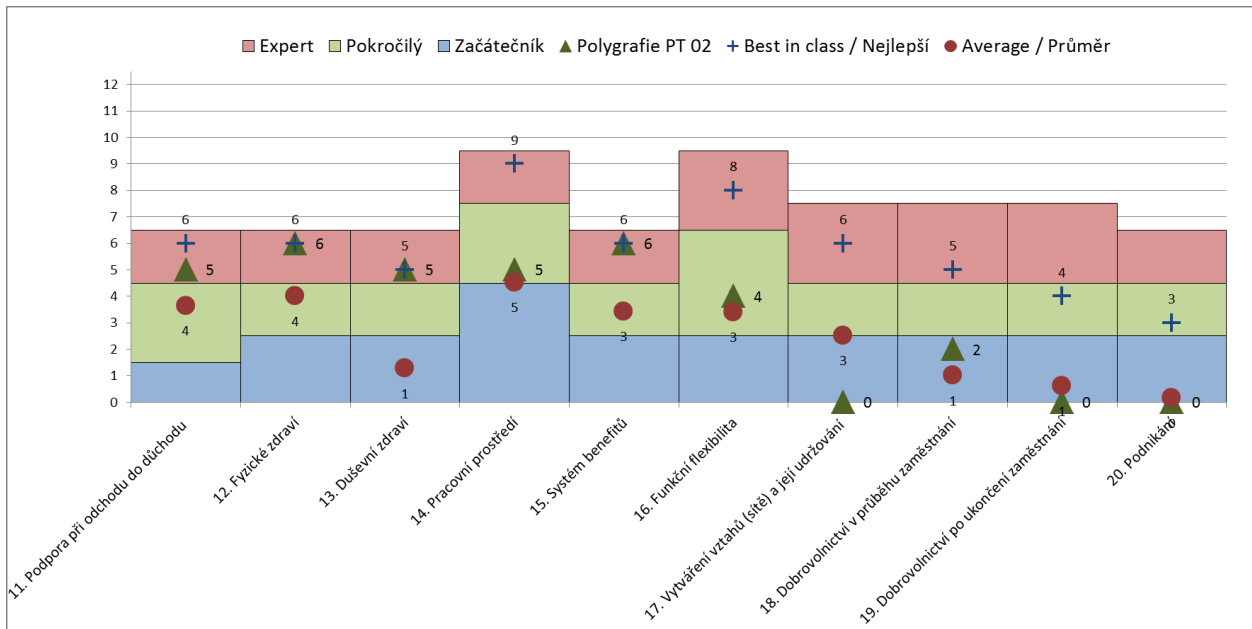
Společnost „Polygrafie PT 02“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu v 9 ukazatelích, a to konkrétně u přenosu dovedností/kompetencí, rozvoje dovedností pro interní mobilitu, rozvoje dovedností/kompetencí, plánování kariéry (senior), u mezd a odměňování, u podpory při odchodu do důchodu, u fyzického zdraví, dále u duševního zdraví a systému benefitů. Úroveň Age managementu je pokročilá u 6 ukazatelů, naopak u 5 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečníků.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Polygrafie PT 02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost Polygrafie PT 02 zaměstnává 83 osob, z toho 14 žen. Na pozici tiskař žádná žena nepracuje. Společnost patří do velké mediální skupiny a je financována ze soukromých prostředků. V oblasti řízení lidských zdrojů získala 91 bodů, což patří k nadprůměrným výsledkům. V devíti oblastech dosáhla úrovně Expert, ale také ve čtyřech oblastech úrovně začátečník, kdy nezískali ani jeden bod (Profesní dráha, Vytváření vztahů, Dobrovolnictví, Podnikání), v 16 oblastech jsou však celkově na průměru nebo nad ním. Nejlépe si vede v oblasti Pracovních podmínek.

Společnost Polygrafie PT 02 spouští činnosti v oblasti rozvoje lidských zdrojů v kontextu věku vykonává velice progresivně. V rámci obsluhy tiskařského stroje praktikují v podstatě vzorový příklad věkové diverzity při zajištění celkové obsluhy stroje. Týmová práce, promyšlené složení týmu či rozdělní činností z hlediska věku, zkušeností a dovedností.

Ačkoliv nemají tyto postupy stanoveny detailním interním postupem, předpisem. Co se týká doporučení, ke zvážení je upravit některé postupy age managementu písemně do HR politiky firmy, když je v podstatě přirozeně praktikuje. Doporučujeme se zaměřit na oblast flexibility a mobility, samozřejmě v rámci možností firmy, kde bylo dosaženo spíše slabších výsledků.

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

Tiskař na ofsetových archových strojích zhotovuje tiskovou formu a produkuje tištěné materiály na všech formátech archových strojů využívajících proces ofsetové tiskové techniky.

Pracovní činnosti

- Zhotovení a kontrola tiskových forem.
- Příprava základních materiálů včetně tiskové barvy.
- Převzetí a aplikace řídicích datových souborů pro seřizování funkčních celků archového stroje.
- Příprava tisku a seřízení archového tiskového stroje k bezchybné produkci.
- Kontrola kvality tisku během tiskového procesu.
- Předání kompletního a kvalitně vytištěného nákladu.
- Čištění, ošetřování a údržba technického vybavení, jednoduché opravy.
- Výroba tištěných materiálů.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=100902&kod_sm1=33

Struktura pracovní doby Novotisk:

Mají celkem 3směnný provoz.

Směny jsou rozděleny:

V rámci směn jsou zařazeny přestávky na oběd či na jídlo. Přestávky nejsou přesně stanoveny s ohledem na provoz stroje, obsluha stroje se v přestávkách musí vystřídat, aby byly zajištěny nezbytné činnosti při tisku.

6:00 – 14:00 hodin odpoledne

14:00 – 22:00 hodin večer

22:00 – 6:00 hodin ráno



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tiskař

Platforma polygrafie

„Tiskaři byli páni“

- Nejistá budoucnost oboru
- Chybí mladí vyučení tiskaři
- Vzdělávací systém v troskách
- Jak zvýšit atraktivitu povolání

Stres

Stres

82



- Vysoký tlak na termíny
- Logistika procesu (návaznosti)
- Snižování stavů a podzaměstnanost
- Není zastupitelnost
- Sebeuvědomění – bezmoc (nemohu, jsem agresivní)

Fyzická zátěž

- Směny, práce o víkendech, narušený biorytmus
- Narušení rodinného života
- Nepravidelnost v zátěži
- Nutná vysoká míra pozornosti (dlouhodobě zatížený zrak)
- Ergonomie , fyzická náročnost – přenášení těžkých balíků, „běhání kolem strojů“.

Další požadavky

Řešení problémů

91

- Důležitost spolupráce (návaznosti a logistika, více tiskařů, pomocní tiskaři, proces zakázky)
- Technické dovednosti – funkčnost a seřízení strojů
- Vzdělání + know-how

Problémové oblasti

Směny a
náročnost práce

Spolupráce a
podpora

Vzdělání
a dovednosti

Prevence
nemocí
z povolání

Budoucnost
a atraktivita
oboru