



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

„Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích“

**Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197
2019 - 2022**

ZÁVĚREČNÁ KONFERENCE

Bipartitní platformy TOP

SEZNÁMENÍ S VÝSLEDKY A VÝSTUPY REALIZOVANÝCH AKTIVIT PROJEKTU

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

- Cílem projektu bylo připravit relevantní a využitelná doporučení pro implementaci opatření u vybraných pracovních pozic v odvětvích
- Sjednotit názory sociálních partnerů v problémových oblastech
- Posunout se ze stavu identifikace problémových oblastí a návrhů opatření do stavu zpracování doporučení způsobů zavedení zvolených opatření
- Pilotně ověřit pro vybrané pozice

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

- **Proč to děláme**
- Chceme u vybraných pracovních pozic v odvětví najít způsob jak:
 - Snížit jejich fyzickou i psychickou zátěž
 - Reagovat na prodlužující se věk odchodu do starobního důchodu (byť je momentálně zastropován na 65 letech věku), aby zaměstnanci byli schopni pracovat až do jeho dosažení bez ztráty výkonu, výdělku, zaměstnání nebo úniku do zdravotního nebo sociálního systému

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

Jaké činnosti/nástroje jsme k tomu měli:

- souhrnné analýzy pro vybrané oblasti/témata
- **Tématická setkání**, diskuse, praktická ověřování, zpracování doporučení - uskutečnilo se jich celkem **40**
- Pilotní ověřování navržených doporučení ve firmách
- Diskusní semináře pro předání informací širší cílové skupině - celkem **6**
- **Závěrečná konference** pro předání informací odborné i širší cílové skupině - uskuteční se **19.května 2022 od 15:00 hod. v Praze**
- Účast min. 35 zástupců zaměstnavatelů z ATOK a 35 zástupců odborových organizací z OS TOK

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

FIRMY ZAPOJENÉ DO PROJEKTU

1. 2G Lipov
2. CLINITEX Ostrava
3. GRUND Mladé Buky
4. KORDÁRNA PLUS Velká nad Veličkou
5. MILETA Hořice
6. NOVÁ MOSILANA Brno
7. NYKLÍČEK Nové Město n/M
8. OTAVAN Třeboň
9. TORAY CZECH Prostějov
10. VEBA Broumov

Zaměření bipartitní platformy TOP – pět klíčových aktivit

KA02: PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

Vypracovat doporučení směřující zejména ke střednímu a vyššímu managementu členských firem a zaměstnavatelského svazu, jak podpořit efektivní pracovní a sociální adaptaci pracovníků

Výstup KA02: dotazníkové šetření, analýza, shrnutí informací, doporučení u vybraných pozic ve firmách a v odvětví, pilotní ověření v praxi

Klíčové aktivity v zaměření bipartitní platformy TOP

KA03: ERGONOMIE - vliv a dopady strategií 4.0 na pracovní pozice v odvětvích

Navrhnout přizpůsobení pracovišť s pozitivním vlivem na výkon vybrané profese.

Výstup KA03: dotazníkové šetření, analýza, shrnutí informací, doporučení u vybraných pozic v odvětví, pilotní ověření v praxi

Klíčové aktivity v zaměření bipartitní platformy TOP

KA04-a: Vliv vícesměnných provozů na výkon profese a její fyzickou zátěž – STRAVOVÁNÍ, PITNÝ REŽIM, RELAXACE, REGENERACE

Navrhnout doporučení ke snížení nepříznivých vlivů nepřetržitých a vícesměnných provozů na pracovníky

Navrhnout doporučení pro stravování a pitný režim v závislosti na charakteru zátěže v době práce a v době odpočinku mezi směny spolu

Vypracovat návody využití doby odpočinku k relaxaci, regeneraci a přípravě na další pracovní směnu

Výstup KA04-a: dotazníkové šetření, analýza, shrnutí informací, doporučení u vybraných pozic v odvětví, pilotní ověření v praxi

Klíčové aktivity v zaměření bipartitní platformy ATOK

KA04-b: Vliv pracovních pomůcek na výkon profese a její fyzickou zátěž - PRACOVNÍ OBUV, ODĚV A PRACOVNÍ POMŮCKY

Navrhnout doporučení ke snížení nepříznivých vlivů pracovní obuvi, oděvu a pracovních pomůcek na pracovníky.

Výstup KA04-b: podiatrická měření u vybraných profesí, shrnutí informací, doporučení pro volbu vhodné pracovní obuvi vč. odborných podiatrických a ortopedických postupů v odvětví

Klíčové aktivity v zaměření bipartitní platformy ATOK

KA05: STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

Navrhnout taková opatření, která povedou ke snížení stresu, psychické zátěže a rizika vyhoření pro vybrané pozice v odvětví.

Výstup KA05: shrnutí informací, doporučení u vybraných pozic v odvětví, pilotní ověření v praxi

Průzkum, použité metody: DOTAZNÍK

- Vzhledem k cíli šetření byla zvolena metoda písemného dotazování formou dotazníků v papírové a elektronické verzi.
- Hlavní výhodou této techniky je zajištění vysoké míry anonymity, která je vzhledem k povaze otázek žádoucí
- Rychlost vyplnění dotazníku (trvá několik minut) a lze ho vyplnit dle vlastních a provozních časových možností)
- Nízká míra ovlivnění tazatelem.

Průzkum, použité metody: DOTAZNÍK

- Otázky byly formulovány jednoduše, jako uzavřené s využitím několika typů škál (postoje k výroky či frekvence jevů)
- Doplněn byl prostor pro postřehy respondentů a obrázek s možností zachytit místa, která jsou u pracovníka nejvíce zatěžovaná v rámci výkonu jeho profese.
- Poslední otázka byla sestavena jako polootevřená.
- K vyhodnocení získaných dat byly využity kvantitativní přístupy – kontingenční tabulky založené na četnostech (nikoli procentech vzhledem k velikosti vzorku).
- Tento přístup umožňuje popsat výsledky nejen z jednotlivé otázky, ale **analyticky i z jednotlivých oddělení**

Průzkum, použité metody: METODA BAREVNĚ-SLOVNÍCH ASOCIACÍ:

- Online barevně-slovní asociační technika (BSAT) měří pracovní návyky pomocí barvové škály, namísto klasických dotazníků nebo čísel. Jedná se o projektivní techniku, jejíž základní výhodou je především redukce sociální stylizace respondentů. Ti nemohou své odpovědi kontrolovat, nevědí, co se od nich očekává.
- Metoda barevně-slovních asociací nevyužívá pouze barev, ale pracuje s jejich propojením se slovy nebo obrázky. Základem této projektivní techniky jsou tedy asociační podněty v podobě slov nebo obrázků a škála osmi barev
- Asociačním spojením barvy a slov dochází k přirozené stimulaci neuronových drah; metoda funguje na neurobiologickém základě.
- Uživatelské rozhraní je tak jednoduché, že ho zvládnou i malé děti. Nelimituje lidi kulturními rozdíly, jazykem, vzděláním, předchozí zkušeností s měřením či s odchylkami barvocitu.

Průzkum, použité metody: METODA BAREVNĚ-SLOVNÍCH ASOCIACÍ:

- Jedním z největších přínosů této varianty zjišťování spokojenosti je otevírání a pojmenovávání otázek „proč“.
- Přináší detekci vnímání respondentů konkrétních pojmů, upozorňuje na pozitivně fungující nebo naopak nefunkční oblasti v kontextu pracovní organizace.
- Ve výsledcích lze tedy nalézt náměty k zamyšlení či odpovědi na otázky.
- Za podstatné považujeme danou **skutečnost pojmenovat, otevřít, a především o ní začít hovořit.**

Průzkum, použité metody: METODA BAREVNĚ-SLOVNÍCH ASOCIACÍ:



Vstupní analýza

- Výsledkem vyhodnocení dotazníků a barevně slovní metody byla **vstupní analýzy** strukturovaná do oblastí podle témat projektu
- Prezentace výsledků vstupní analýzy s vedením společnosti/zástupci zaměstnavatelů
- Definování problémových oblastí

Závěrečné zprávy

- Ze všech pěti témat byly vypracovány závěrečné zprávy
- Závěrečná doporučení ve zprávách jsou strukturována pro úrovně:

MPSV

Vláda ČR

Sociální partneři v odvětví TOP (ATOK, OS TOK)

Firmy a zaměstnanci v odvětví TOP

KA02 PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

- Byla vypracována závěrečná zpráva se závěry, které vyplynuly z tematických setkání:
- Metody práce s novými zaměstnanci při zaučování na výrobních strojích
- Manuály, dílčí testy na postupové úrovni, závěrečný test a pohovor
- Mezigenerační spolupráce
- Komunikace mezi pozicemi, komunikační technika
- Zahraniční pracovníci, jazykové a kulturní bariéry
- Stanovení cílů a termínů v záuční době, postupové ověřování získaných dovedností a znalostí
- Motivace zaučovaného pracovníka hmotnou stimulací

KA02 PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců:

- Využití hodnotících standardů NSK pro stanovení míry požadovaných znalostí a ověřování schopností zaučovaných nebo přeškolených pracovníků
- Dodatečně uznat kvalifikaci přezkoušením z dílčí kvalifikace před autorizovanou osobou
- Volba nejvhodnější formy odměňování
- Trvalý kvalifikační a kompetenční růst pracovníků

KA02 PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

- Odměňování za práci versus rovná mzda - úroveň odměňování závisí na odvedené práci a její kvalitě
- Pod tlakem genderových a rovnoprávných tlaků na rovné odměňování je snaha stírat rozdíly v odměňování
- Mzdové ocenění délky praxe, odborných schopností, aktivity, ovládnutí více profesí v nadtarifní složce mzdy

KA02 PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

- Trvalé vzdělávání zaměstnanců vs. fluktuace; vyškolený pracovník odejde jinam
- Jak motivovat zaměstnance, aby zůstali u zaměstnavatele a aby se rozvíjeli
- Věkový průměr zaměstnanců v TOP 55 let (!).
- Směnnost a dopravní obslužnost – bezprostředně navazující problém
- Nebezpečí do budoucna – praxe krizí ukazuje, že pokud by začal propouštět automobilový sektor, zaměstnanci stejně do textilního průmyslu nepůjdou – jsou zvyklí na vyšší mzdy a benefity

KA 02 PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

- Nedostatek nových českých zaměstnanců – řešení:
- Více přiblížit textilní a oděvní průmysl mladé generaci
- Změnit obsah školních vzdělávacích programů jejich zaměřením na aplikace textilu v netextilních odvětvích, příklady z konkrétních textilních a netextilních výrobních odvětvích dokládajících, že se jedná o moderní a atraktivní povolání.
- Ve spolupráci s Úřady práce ČR, s odbornými školami a firmami propouštějícími své zaměstnance získávat nové české pracovníky do odvětví textilního a oděvního průmyslu (up-skilling)

KA02 PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ

- Vypracování motivačního systému odměňování výrobních dělníků
- Využít principy Národní soustavy kvalifikací a přezkušování dodatečně získané kvalifikace před autorizovanou osobou
- Využít a kombinovat úkolovou, časovou nebo smíšenou formu mzdy a různé benefity
- Pokračovat ve sdílení dobrých praxí v adaptačním procesu, v systému odměňování a přístupu k zahraničním pracovníkům.
- Pokračovat v komunikaci v zatraktivnění práce v textilním průmyslu

KA 04 a – VÍCESMĚNNÉ PROVOZY - REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU, VÝŽIVA

- Realizace byla zaměřená na všechny pracovní pozice v nepřetržitých provozech

Dotazníkové šetření:

- 79,8% respondentů netrpí zažívacími obtížemi v souvislosti s výkonem práce
- 35,3 % respondentů vnímá problémy se spánkem v souvislosti s výkonem práce
- 34,9 % respondentů se nedaří dodržovat pitný režim
- 16,3 % respondentů velmi často a 52,25% občas zažívá pocit zimy
- 53,8% respondentů pociťuje únavu v souvislosti s výkonem práce

KA 04 a – VÍCESMĚNNÉ PROVOZY - REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU, VÝŽIVA

- Zaměstnanci jsou s nastaveným 12h nepřetržitým pracovním režimem relativně spokojeni, resp. jsou na něj zvyklí
- Většina zaměstnanců noční směnu „přetrpí“, někteří uváděli spokojenost, že jsou více doma přes den
- Vítána možnost přehození směn, kterou řeší prostřednictvím mistra
- Obava z přechodu na osmi hodinové směny
- Třetí 12h směna v pořadí je nejhorší, pokud by nebyl tak veliký rozdíl v odměňování, tak většina zaměstnanců by raději chodila pouze na ranní směny

KA 04 a – VÍCESMĚNNÉ PROVOZY - REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU, VÝŽIVA

Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců:

- Plánování směn se zřetelem na potřeby zaměstnavatele a zaměstnanců
- Možnosti zkrácené pracovní doby
- Sdílení strojně pracovních míst
- Využívání zájmu specifických pracovníků pracovat nad rámec svého pracovního režimu, o víkendech, v noci (zahraniční zaměstnanci, důchodci, matky na rodičovské dovolené, studenti atd.)

KA 04 a – VÍCESMĚNNÉ PROVOZY - REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU, VÝŽIVA

- Režim spánku a odpočinku
- Pitný režim při směně, dostupnost, kvalita a teplota nápojů
- Zdravé stravování při směně a mezi směnami
- Správná kvalita závodního stravování ve spolupráci s dietetiky
- Motivace zaměstnanců k péči o fyzický a psychický stav
- Vzdělávání ve spánkové hygieně a zdravém stravování zaměstnanců
- Trvalá udržitelnost

KA 04 b - VLIV PRACOVNÍ OBUVI NA VÝKON PROFESE

- Analýza - zaměstnanci včetně cílové skupiny se shodli, že správná pracovní obuv výrazně pozitivně ovlivňuje nejen jejich pracovní výkon, ale především jejich zdraví
- Základní dobrovolné podologické vyšetření nohou pro získání dat
- Po vyšetření podle výsledků statistické rozdělení zaměstnanců do třech skupin A, B nebo C

KA04 b - VLIV PRACOVNÍ OBUVI NA VÝKON PROFESE

- Skupina A: cca 15% zaměstnanců - stav bez problémů
- Skupina B: cca 80% zaměstnanců - menší problémy, jejichž rozvoji lze zabránit vhodnou obuví a tvarovanou stélkou v botě
- Skupina C: cca 5% zaměstnanců – značné problémy, které je nutné řešit lékařským zákrokem

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

Realizace byla zaměřená na pozice:

- přadlena
- šička
- švadlena
- technický pracovník
- tkadlena

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Zásadní je vliv typu podlahy na nohy pracovníků
- Přadleny, tkadleny nachodí za 12ti hodinovou směnu až 15 km
- Plantografické vyšetření (přímá termopodografie) na desce
- Podoskopické vyšetření na podoskopu, systém skleněné desky a zrcadla umožňuje zobrazit plošky nohou i zesponu, včetně posouzení funkce nožních kleneb, stability plošky i postavení hleznových kloubů a bérků
- U postižených nohou proběhlo i vyšetření aspekci a palpací.

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi tkalcovně

Získaná data byla rozdělena do kategorií A, B nebo C:

- A: – zdraví (pouze minimální vady na nohách, např. lehké otlaky či deformity prstců, velmi lehké nehtové mykomy, atypická noha, apod.)
- B: – lehčí postižení nohou – podiatrické riziko (lze řešit universálními pomůckami, např. tzv. ortopedickými vložkami, pedikéřskou péčí, jiným typem obuvi, návštěvou u specialisty).
- C: – závažnější podiatrické postižení (např. nestejná délka nebo vážné postižení nosných kloubů dolních končetin, stavy po úrazech DKK a nohou vč. amputací prstců).

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi



KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi



Ukázka podoskop

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Nejčastěji se vyskytovala **podélně a příčně plochá noha, vbočený palec, otlaky a hyperkeratóza.**

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Byla **posouzena pracovní obuv** vzhledem ke vzniku otlaků, mozolů, kuřích ok, drobných deformit prstců, onemocnění kůže nohou a zejména k anatomickému typu nohy
- U pracovní obuvi je potřeba dbát nejen na správně zvolenou velikost obuvi, ale i pro danou nohu vhodnou šíři obuvi
- Je nutné nabízet zaměstnancům obuv ve více šířkách (ženy obvykle šíře F, G, H), muži obvykle G, H, J, výjimečně i K.
- Je nutné mít k dispozici i obuv po ½ čísla

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Problémem je užší, dlouhá a svislá noha - zde je nutný zvýšený podpatek, zajištění vyšší stability středonoží a prostor pro vyšší nárt
- **Certifikace** pracovní obuvi ještě neznamena zajištění dobrého komfortu obouvání pro zaměstnance, podobně ani **nemusí vyhovovat** ani **tzv. „ortopedické“** nebo **„zdravotní“** boty a ani křížek na botě není známkou vhodnosti boty pro zaměstnance
- Bota musí mít výměnnou stélku, aby mohla být vložena ortopedická vložka vyrobená přesně na chodidla konkrétního pracovníka

KA04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

Výstupy z diskusí při tematických setkáních:

- Zaměstnavatelé reflektují téma projektu.
- Rádi by věnovali více prostoru problematice pracovníků včetně jejich zdraví.
- K tomu by potřebovali od státu zásadně odbřemenit na straně formálního plnění zákonných povinností, zjednodušit další agendy jako daňovou odvodovou, personální apod.
- Prostředkem je mimo jiné digitalizace dalších agend mezi zaměstnavatelem a státem.

KA04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Zaměstnavatelé projevují zájem přejít od pouhého plnění povinností v oblasti BOZP včetně využívání OOPP, tedy od rizik úrazů a nemocí z povolání **k opatřením s vlivem na zdraví a pohodu v práci i životě** obecně.
- Projekt silně reflektoval aktuální nesprávnou praxi – „vyzvedni si boty ve skladu nebo kup si sám“
- Naplnit zákonné povinnosti a odpovědnost zaměstnavatele a na druhé straně povinnost zaměstnance za správné využívání pracovního oděvu a odpovědnost za vlastní zdraví.

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Blahodárný vliv zdravotní obuvi obecně neexistuje, obuv je třeba přizpůsobit konkrétní osobě i s ohledem na diagnózu, s věkem potřeba individuality roste
- Pracovní obuv je obecně obuv certifikovaná, posuzovaná a zkoušená v řadě oblastí, což je **podmínka nutná, ale ne postačující** zejména pro kategorie pracovníků s podologickým vyšetřením v kategorii B a C

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Skupiny zaměstnanců kategorie B a C přesvědčit a motivovat, aby sami pečovali o vlastní zdraví a využívali možnosti, které jim dává zaměstnavatel v diagnostice od oboru pedologie a v pořízení pro ně vhodné pracovní obuvi a vložek do obuvi
- Využívat příspěvek zdravotní pojišťovny na pořízení individuální vložky do pracovní obuvi
- Ukazuje se potřeba větší osvěty a propagace dobré praxe popsané v tomto projektu

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

Přijaté závěry

- Využít pilotně ověřenou dobrou praxi v rámci odvětví za podpory partnerských organizací a sociálních partnerů
- Věnovat se více osvětě v oblasti využívání hrazené zdravotní péče zdravotními pojišťovnami v podologii, resp. péči o nohy a obuv pracovníků
- **Otevřít dialog o tématech, souvisejících s aktuálně řešeným tématem pracovní obuvi.** Oblečení plní nejen funkce ochranné, ale také komfortní, resp. Zdravotní, rovněž obuv, vložky, ponožky, atd.
- Důležité je zapojení mistrů a vůdčích osobností.
- Péče o pracovní obuv by neměla skončit odložením pracovní obuvi do skříňky zaměstnance, je třeba se věnovat udržení kvality obuvi vysušením, dezodorací, dekontaminace plísněmi apod.

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Pilotně ověřit/vyzkoušet ionizátory obuvi z důvodu ničení bakterií a plísní a snížení zápachu
- Vhodné ponožky do pracovní obuvi – vhodnou obuví nekončí péče o nohy zaměstnanců
- Důležitá součást komfortu práce s významným zdravotním dopadem a snížení nemocnosti

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců:

- Vzdělávat a motivovat zaměstnance k používání vhodné pracovní obuvi
- Nakupovat pro zaměstnance certifikovanou pracovní obuv s vyjímatelnou stélkou
- Umožnit zaměstnancům použití stélky vymodelované podle fyziognomie zaměstnance
- Navázat spolupráci zaměstnavatelů s pedologickou laboratoří v místě

KA 04-b Výsledky šetření v oblasti pracovní obuvi

- Zajistit soustavnou péči o pracovní obuv v období mezi směnami ionizací a vysušováním k odstranění bakterií a plísní
- Zařadit do programu vstupních školení a periodických školení BOZP metodiku správné pracovní obuvi a důsledky nesprávné obuvi na fyziognomii pracovníka

KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

- Zaměřeno na povolání:
- přadlena
- šička
- švadlena
- tkadlena

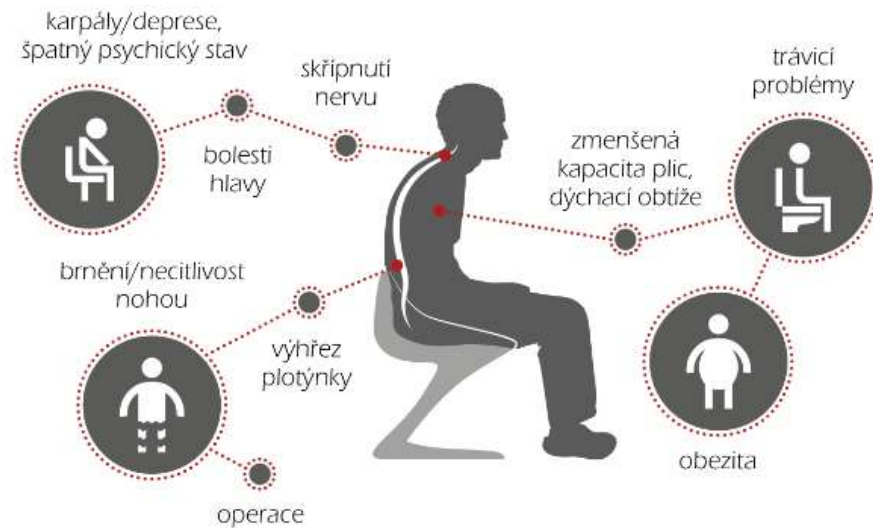
KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

- Rozsáhlý dotazníkový průzkum mezi zaměstnanci a šetření ergonomek na pracovištích
- Každá z pracovních činností má svá specifika a zatěžuje jiné části těla
- Nutnost preventivní i akutní péče o vlastní zdraví
- Nejzatíženější jsou dolní končetiny: oblasti kloubů kyčlí, kolen a kotníků, přední strany lýtek a svalů, páteř (zejména bederní), horní končetiny (ramena, lokty i dlaně)

KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

- Nejčastější jsou bolesti v oblasti páteře, ramen a hlavy
- Vysoký podíl zaměstnanců ve výrobě předdůchodového věku
- Do roku 2030 se posouvá věk odchodu do důchodu o 2 roky u žen, a o 4 roky u mužů na 65 let
- Lze předpokládat, že věk odchodu do důchodu se bude prodlužovat

KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE



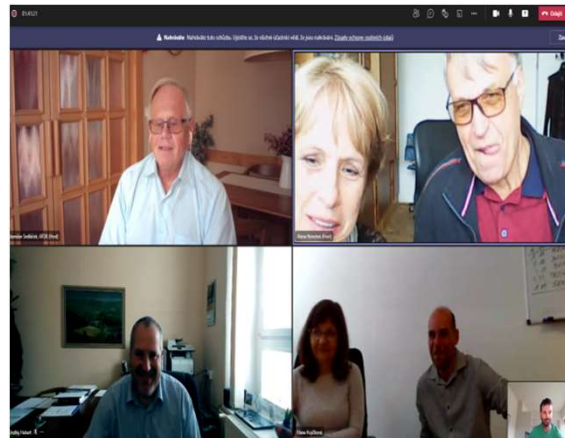
KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE



Ukázka pracoviště a šetření ERGONOMIE



KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁČE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE



KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

- Covid -19 ovlivnil některé formy aktivi v druhé polovině projektu
- Využití digitální techniky a on-line komunikace
- Videonahrávky pracovníků na pracovištích
- Analýzy videonahrávek ergonomkou a fyzioterapeutkou
- Určeny momenty, na která je nutné se z pohledu ergonomie zaměřit, doporučení postupů a změn
- Získání zpětné vazby a informací k ergonomkou doporučeným změnám postupů

KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

- Videokonferenční jednotka - velká televize, kamera s přibližováním, která automaticky sleduje mluvícího/pohybujícího se člověka
- Výrazný technologický posun v kvalitě online setkání
- Videokonference doplnily spolupráci s externími odborníky
- Se zaměstnanci všech věkových skupin lze komunikovat velmi inovativním způsobem.

KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců:

- Zapojovat a spolupracovat s ergonomy v oblasti posuzování vlivu práce na fyziognomii pracovníků, odstraňování nevhodných a nácviku správných pracovních poloh
- Využívat prezenční i on-line formu, dálková pozorování, videa apod. k diagnostice pracovníků a pracovišť a následnou analýzu, zpětnou instruktáž
- Vytvářet ve spolupráci s ergonomy plakáty a instruktážní videa srozumitelně ukazující správné pozice těla při výkonu profesí a trvale je zpřístupnit zaměstnancům
- Plakáty umístit trvale na pracovištích
- Videá přehrávat ve smyčkách ve firemních TV systémech

KA 03 - VLIV A DOPADY PRÁCE NA PRACOVNÍ POZICE - ERGONOMIE

- Zařadit do programu vstupních školení a periodických školení OBZP plakáty, metodiku a videa popisující pro fyziognomii nevhodné a správné pracovní polohy jednotlivých profesí a zdůrazňovat důsledky při jejich dlouhodobém nedodržování
- Řešit zavádění robotů a automatizace k odstranění monotónní, jednoduché a namáhavé práce

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- V závěrečné zprávě této klíčové aktivity se promítla většina závěrů a doporučení z předchozích čtyř klíčových aktivit – přetavení ve stres
- V průzkumu využita kombinace položkového dotazníku v papírové podobě a projektivní metody barevně-slovních asociací
- 68,5 % respondentů občas zažívá špatnou náladu, velmi často a často pouze 14,4 %
- 4 % respondentů mají velmi často či často rodinné problémy v souvislosti s výkonem práce, 32,3% málokdy, 31% nikdy

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

Hlavní zdroje stresu v zaměstnání a jejich řešení

1. Samotný adaptační proces po nástupu

- Jasná osnova adaptačního školení, přesně definované činnosti k pracovnímu místu, jasně rozdělené kompetence a dovednosti
- Rozšíření kompetencí školitelů
- Jednoduché manuály k pracovním úkonům
- Instruktažní videa činností, možnost opakování, doptávání se, ověření porozumění ze strany školitele

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Využít technické pomůcky pro eliminaci vnímání hluku při předávání informací v adaptačním procesu
- Udržet nastartovaný proces změn, budovat důvěru, vzbudit u zaměstnanců i vedení motivaci ke změně
- Vážít si dlouhodobě fungujících a loajálních zaměstnanců a starat se, aby to oni sami pocítili

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

2. Obsluhované stroje, pracovní prostředí:

- Vědomí závislosti mzdy zaměstnance na chodu obsluhovaných strojů
- Poruchovost strojů, zbytečné čekání na opravu
- Nedostatek náhradních dílů
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Mnohdy formální školení BOZP
- Obava ze zranění stojem, nářadím, manipulací
- Hluk, teplota, vlhkost, osvětlení celkové a místní

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

3. Obava ze ztráty zaměstnání:

- Práce v tomto oboru není v regionu dostatek
- Vyšší věk, neschopnost změny
- Obavy umocnil SARS-CoV-2
- Nižší mzda při výluce a v karanténě
- Zavádění robotizace, automatizace a digitalizace

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- **4. Plánování směn a volna zaměstnanců**
- Obtížné dlouhodobější plánování práce a volna, režim je nepravidelný
- Zaměstnanci přivítali možnost systému svobodného a zodpovědného plánování směn
- Zájem o pilotní odzkoušení
- Na druhé straně obava měnit pracovní týmy směn

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

5. Exekuce a nebezpečí exekuce

- Finanční gramotnost není u zaměstnanců na vysoké úrovni
- 52 % lidí má nižší úroveň finančních znalostí

Úroveň finančních znalostí (FZ) (2020, v %)



KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců:

- Jasně a „čitelné“ nastavení adaptačního procesu
- Využití technických pomůcek pro eliminaci hluku
- Dobrá příprava zavádění změn do výroby, specializace, robotizace, automatizace a pod.
- Komunikovat se zaměstnanci - vysvětlit důvody, co jim změna přinese i pojmenovat rizika
- Včasný reskilling a upskilling zaměstnanců před změnami

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Ergonomie práce ve všech souvislostech
- Vzdělávání zaměstnanců ve vlivu práce a pracovní polohy na jejich organizmus, vstupní a pravidelná školení BOZP
- Najít konkrétní ergonomické chyby, které zaměstnanec dělá a jejich nápravu
- Možnosti cvičení v průběhu směny
- Poskytnutí dodatečných přestávek na cvičení zaměstnavatelem
- Změny pracovního procesu, úprava pracovišť, židle, nastavení pracovních desek, uspořádání pracoviště, účinnost pohybu po obsluhovaném úseku, priority obsluhy strojů
- Zvýšení výkonu a mzdy zaměstnance, oboustranný přínos
- Stravování, pitný režim, kvalitní spánek, spánková hygiena zaměstnanců
- Kvalita jídla ve směně a mezi směnami

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Idea sdíleného (strojně) pracovního místa
- Možnost podílet se na rozpisu směn
- Vhodné pracovní pomůcky
- Vhodná pracovní obuv, vložky, ponožky
- Ionizace, dezodorace, dekontaminaci apod.
- Důležité je zapojení mistrů
- Vzdělávání zaměstnanců v oblasti finanční gramotnosti

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Věnovat se podpoře prevence stresu a vyhoření vedoucích pracovníků, pracovníků v nepřetržitých a třísměnných provozech, pracovníků vykonávajících monotónní práci
- Kvalita a srozumitelnost mzdy, jejích forem, motivačním systémům mzdy a srážek
- Denní komunikace mistrů a personalistů se zaměstnanci
- Podporovat budování vztahů uvnitř pracovních kolektivů, neformální vůdce, vnitřní život a mimopracovní akce

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Podporovat pracovní kolektivy zahraničních pracovníků a jejich neformální vůdce
- Využít dřívější praxi existence vedoucích zahraničních pracovníků z jejich řad
- Organizovat celofiremní akce pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky, posilující sounáležitost k firmě
- Porady vedoucích s pracovními kolektivy konat pravidelně, v menším počtu účastníků do třiceti osob

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Přenos informací - zaměstnanci musí vědět, jak firma funguje, kam směřuje
- Pokud to vědí, chodí do práce s vědomím, že firma i oni mají budoucnost
- Pro částečné řešení nezájmu českých lidí o práci v TOP a v nepřetržitých a třísměnných provozech zavádět sdílení strojně pracovních míst, svobodné plánování směn, flexibilitu volby směn, zkrácení pracovní doby českých pracovníků, kteří preferují volný čas a rodinný život před výdělkem

KA 05 - STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- Rozšiřovat kompetence zaměstnanců, dovednosti a znalosti k ovládnutí více profesí
- Rotovat zaměstnance, umožňovat jim poznávat předcházející a následující výrobní procesy, finální výrobky firmy a účely jejich použití
- Posilovat hrdost na výrobky firmy

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost