

Přílohy

Seznam příloh

Příloha I : *Dotazník spokojenosti*

Příloha II : *Polostrukturovaný rozhovor*

Příloha I

Dotazník spokojenosti

Vážení pracovníci,

jsem studentem 3.ročníku ČVUT Fakulty strojní a v rámci své bakalářské práce se věnuji motivaci k práci a pracovní spokojenosti. Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, díky kterému pomůžete mě i firmě získat objektivní pohled na spokojenost pracovníků a následně tím zlepšit pracovní podmínky. Uvedené odpovědi jsou zcela anonymní, proto se tedy, prosím, snažte odpovídat upřímně. U každé z otázek vyberte jednu z variant odpovědí. Vybranou odpověď prosím označte křížkem.

Děkuji za vyplnění, Ondřej Veselý

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

1. Jste spokojen/a s pracovními podmínkami (světlo, teplo, hluk)?

velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	spíše nespokojen/a	velmi nespokojen/a
---------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------

2. Jak jste spokojeni se zázemím a vybavením svého pracoviště?

velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	spíše nespokojen/a	velmi nespokojen/a
---------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------

3. Je pracovní zátěž a množství práce přiměřená Vaším možnostem?

určitě ano	spíše ano	částečně	spíše ne	určitě ne
------------	-----------	----------	----------	-----------

4. Jak byste charakterizoval/a atmosféru mezi spolupracovníky?

přátelská	spíše přátelská	neutrální	nepřátelská	konfliktní
-----------	--------------------	-----------	-------------	------------

5. Domníváte se, že práce ve firmě přináší rizika pro Vaše zdraví?

určitě ano	spíše ano	částečně	spíše ne	určitě ne
------------	-----------	----------	----------	-----------

Pokud ano, uveďte konkrétní rizika:

.....

SPOKOJENOST

6. Je ze strany vedení firmy kladen velký důraz na bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků při práci?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

7. Víte, jakou práci a v jaké kvalitě od Vás nadřízení očekávají?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

8. Jsou úkoly, které Vám na pracovišti zadává Váš nadřízený, jasné a srozumitelné?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

9. Jsou Vaši nadřízení připraveni vyslechnout Vás, když to potřebujete?

vždy převážně ano občas zřídka nikdy

10. Máte dostatek času na kvalitní výkon své práce?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

11. Máte k dispozici vybavení a nástroje potřebné pro řádný výkon své práce?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

12. Poskytuje Vám Váš nadřízený užitečnou zpětnou vazbu o Vašich výkonech?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

13. Pochválil Vás v posledních měsících Váš nadřízený za dobře provedenou práci?

ano ne

14. Jsem dostatečně školen a zaučen pro plnění zadaných úkolů?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

15. Jak hodnotíte možnost kariérního postupu v rámci této společnosti?

16. Myslíte si, společnost informuje

velmi dobrá dobrá horší žádná

že dobře

zaměstnance o rozhodnutích, která se jich týkají?

určitě ano spíše ano částečně spíše ne určitě ne

17. Myslíte si, že firma respektuje Váš osobní život?

určitě ano	spíše ano	částečně	spíše ne	určitě ne
------------	-----------	----------	----------	-----------

18. Jste celkově spokojeni s Vaším finančním ohodnocením?

určitě ano	spíše ano	částečně	spíše ne	určitě ne
------------	-----------	----------	----------	-----------

19. Víte, co musíte udělat pro to, abyste postoupili do vyššího mzdového stupně nebo dosáhli vyššího osobního ohodnocení?

ano	ne
-----	----

20. Jste celkově spokojen/a se svým zaměstnáním v této společnosti?

určitě ano	spíše ano	částečně	spíše ne	určitě ne
------------	-----------	----------	----------	-----------

21. Doporučil/a byste zaměstnání v této společnosti některému ze svých přátel?

ano	ne
-----	----

22. Kdybyste stál/a před rozhodnutím o výběru zaměstnání, vybral/a byste si opět tuto společnost?

ano	ne
-----	----

BENEFITY

23. Víte, jaké firma poskytuje benefity?

vím o všech	znám většinu	znám některé	nevím o žádném
-------------	--------------	--------------	----------------

24. Které z benefitů aktivně využíváte? Prosím uveďte:

.....

.....

25. Myslíte si, že jich firma poskytuje dostatek?

ano	ne
-----	----

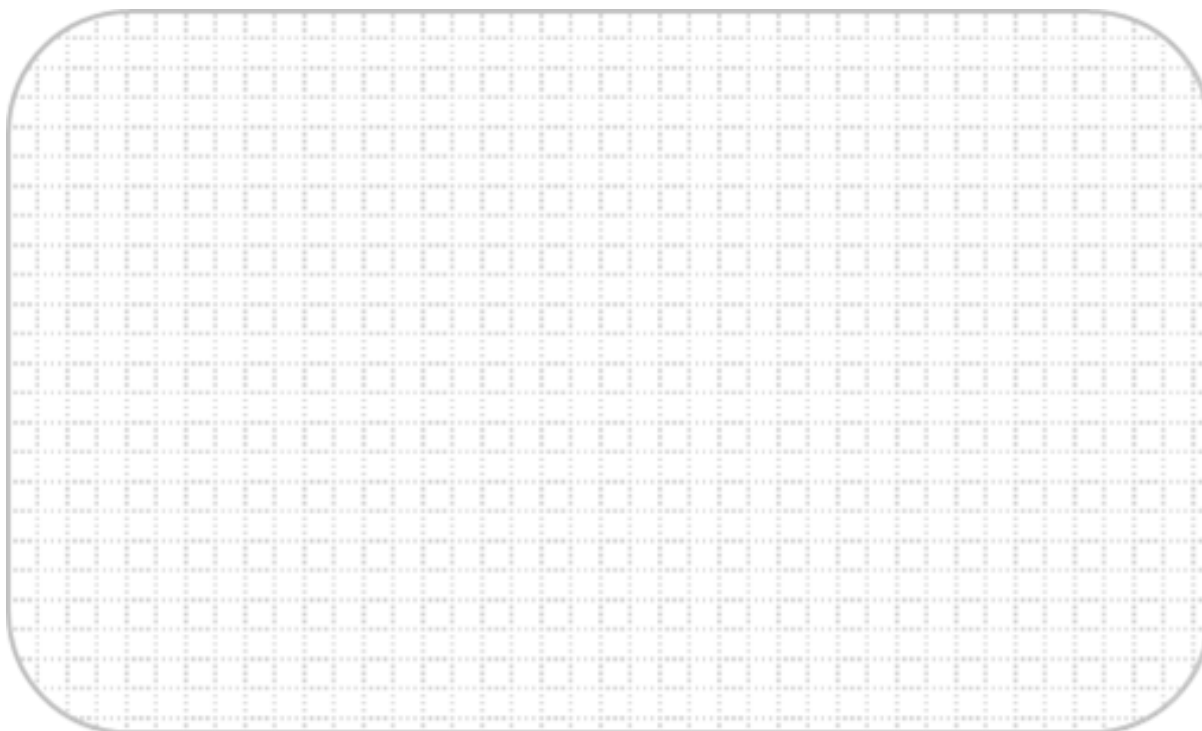
26. Jaké benefity byste do budoucna uvítali? Prosím uveďte:

.....

.....

NÁVRHY

27. Zde máte prostor pro Vaše návrhy a připomínky:



Děkuji Vám za čas, který jste strávili vyplněním tohoto dotazníku.

Vyplněné dotazníky prosím vhazujte do schránky u skladu nástrojárny, ne do sběrného boxu v jídelně!

Příloha II

Polostrukturovaný rozhovor

1) Prosím charakterizujte mi Váš pohled na firemní kulturu (rodinná firma, tradice atd.)?

Z mého pohledu je to rodinná firma, založená v roce 1992. V roce 1999 jsem nastoupila jako 34.zaměstnanec, tudíž znám všechny lidi téměř od začátku. I když momentálně ve firmě pracuje cca 600 lidí, tak je to pořád „rodina“. Jsme všichni tak nějak propojeni (manželské páry, další generace, děti atd.). Čím bude více zaměstnanců, tím se „rodinný duch“ bude z firmy vytrácet. Můžu říct, že o každém něco vím, z osobní stránky a není to pro mě jen „kus“.

2) Jaká je skladba zaměstnanců z pohledu národnostního, agenturní vs kmenoví, věková struktura, podle délky zaměstnání (kolik lidí ve firmě pracuje více než 20 let)?

Jedna třetina kmenových zaměstnanců je z Polska, což je nějakých 180, potom Ukrajinci 15, menšinou jeden Slovák, jedna Řekyně.

Agenturní vs kmenoví, z 559 zaměstnanců je 30 agenturních. Se zaměstnanci z agentury jsem domluvena na smlouvě o dílo.

Věková struktura: nad 55 let cca 70 lidí, mezi 30 až 50 let je zaměstnána v podniku nejpočetnější věková skupina.

Více než 20 let tady pracuje cca 15 lidí z těch 34 původních.

3) Jaký je podíl zahraničních pracovníků? Jestli je preferují? Proč je preferujete?

180 Poláků, plus nějakých 20 dalších cizinců (Slováci, Ukrajinci, Řekyně).

Poláci jsou dostupní z důvodu jejich geografické blízkosti. V polském pohraničí je velká nezaměstnanost a lidé se tam živí zemědělstvím. Nejbližší práce je potom ve Varšavě a dál, proto jsou pro ně Čechy místně bližší. V podniku XY pracují i polští inženýři, bydlí v oblastech jako Mezilesí a jdou

hned pracovat na lisy. S Poláky s vyšším vzděláním se lépe komunikuje a mají i kratší dobu zácviku.

Co se týče ostatních zahraničních zaměstnanců, tak máme z poslední doby dobrou zkušenost se Slováky, naopak zaměstnanci z Ukrajiny se u nás projeví jako nespolehliví a nevykonávali svou práci zodpovědně a svědomitě.

4) Jsou zaměstnání ve firmě rodinní příslušníci cizinců?

Firma začínala tak, že zaměstnávala dva až tři Poláky a ti přivedli další rodinné příslušníky. Ze začátku jsme z toho měli strach, ale vyplatilo se a takhle jsme začali zvyšovat portfolio cizinců. Poláci, co jsou zaměstnání delší dobu, tak jsou spolehliví. Rozhodně se nevyplatí vzít Poláka podruhé (nechodí do práce, jsou nemocní atd.). Česká republika má nastaveny špatně pracovní smlouvy, po zkušební době se stávají práce neschopnými a mají veškerou zdravotní péči. Složitě také u těchto cizinců provádíme kontroly dodržování léčebného režimu. V případě, že si chtějí zaměstnanci jít vydělat na kratší dobu do zahraničí (maximálně na měsíc), tak to výjimečně řešíme tak, že jim udělíme neplacené volno. Máme asi 4 zaměstnance, co to takto dělají, ale je to na rovinu a vedení podniku o tom ví.

5) Jak často provádíte průzkumy motivace a spokojenosti?

Jednou za rok. Vyhodnocení i s návrhem opatření pak cca do 2 měsíců. Minulý rok byl poprvé přeložen do polského jazyka, což se u polských zaměstnanců setkala s pozitivní ohlasem.

6) Jaká je procentuální návratnost dotazníků?

600 zaměstnanců, z toho tak 370 dotazníků se vrátí. Návratnost je mezi 60 až 65 %. Je to anonymní a nelze nikoho nutit.

7) Jak vnímáte pracovní prostředí pro zaměstnance?

Vzhledem k tomu, že jsme novou budovu otevřeli v r. 2007, tak je vše čisté, nové atd. Budova byla dimenzována na určitý počet lidí a nyní se projevuje, že by bylo potřeba víc sociálního zázemí (WC, sprchy atd.). Jelikož náš podnik zaměstnává okolo 600 zaměstnanců, tak jsme v této chvíli naplnění a

více zaměstnanců nejsme schopni zaměstnat. Uvažujeme o nové jídelně a kantýně. V tomhle roce se měla začít stavět nová nástrojárna s tím, že se začne stavět ještě jedno patro. Měla se začít stavět jídelna a kantýna, ale s blížící se krizí se neví se zatím stavba odkládá.

8) Jsou nějaká riziková pracoviště? A pokud ano, tak jaké? V čem jsou riziková? Jsou tam zaměstnanci více ohodnoceni?

Ne, u nás v podniku se takové pracoviště nenachází. Není žádné pracoviště, které by spadalo do hygienické kategorizace s číslem tři. Všechny jsou s číslem dvě.

9) Jaký je Váš směnový systém (kolik lidí z celkového počtu dělníků směnuje v nepřetržitém 12-ti hodinovém režimu)? Máte i 8-hodinové provozy?

Nepřetržitý 12 hodinový provoz znamená: 11 hodin práce a hodina přestávka. U nás se pracuje krátký a dlouhý týden. V dlouhém týdnu je 5 dní práce a 2 dny volno a další týden je jen 2 dny práce a 5 dní volno. Cyklus se opakuje za 28 dní. 400 lidí pracuje v 12 hodinovém nepřetržitém provozu. Dále máme sklad, který pracuje ve 3 směnném provozu. Nástrojárna pracuje na 3 směny, ale 3 směna je bezobslužná. Jsou to pouze naprogramované stroje, které pracují bez obsluhy. Ti, co nikdy v 12 hodinovém režimu nepracovali, se tomuto režimu brání. Na druhou stranu většina těch, co pracují v 12 hodinovém provozu, tak už nechtějí na 8 hodinový, protože si zvyknou. Na toto téma jsme dělali i průzkumy, ale ty ukázaly, že přechod na 8 hodinový provoz nechtějí.

10) Jakou roli přikládáte BOZP? Můžete popsat například jakým způsobem přispíváte ke zvýšení BOZP (motivace, programy, akce na podporu)? Jaká je úrazovost za rok?

Zaměstnanci mají bezpečnost ve firemních cílech a patří do celofiremních ukazatelů. Na každodenní poradě hlásím vedení podniku, kolik bylo pracovních úrazů. Pokud se úraz stane, tak se svolá komise (personální, ředitel, mistr, jeho vedoucí) a ta rozhodne o tom, zda to byl pracovní úraz a v jakém rozsahu bude odškodněn a hledají se nápravná opatření, aby se úraz

již neopakoval. Zabýváme se i „skoro úrazy“ (tj. poranění bez následné pracovní neschopnosti). Je povinností zaměstnanců nosit předepsané pracovní pomůcky a povinností vedoucích toto kontrolovat. Podnik má zatím externího bezpečnostního technika, ale uvažujeme o tom mít bezpečnostního technika jako zaměstnance.

9 pracovních úrazů se stalo za rok minulý. Předminulý rok bylo 6 pracovních úrazů. A cíl byl 5. Tenhle rok je stanoven na 6 úrazů.

11) Jak vnímáte úroveň liniového managementu? Jakým způsobem probíhá výběr (z řad dělníků, nebo z venku)? Jak je rozvíjíte? Řešíte s nimi výsledky dotazníků?

Snažíme se, aby zaměstnanci vnímali možnost karierního růstu. Pokud je otevřena pozice, tak je nejprve nabízena interním zaměstnancům podniku až poté je inzerována vně firmy.

12) Jak podporujete vedoucí zaměstnance v leadershipu (pravidelná porada, zpětná vazba)?

Každý den máme výrobní poradu, kde probíráme průběh a výsledky z předchozího dne. Jednou za 14 dní je porada managementu. Záleží na každém oddělení, například HR oddělení má poradu každých 14 dní.

13) Jak podporujete zaměstnance, aby podávali nápady ke zlepšení? Zda s tím máte dobrou zkušenost (kolik podají zlepšováků, zda jsou odměněni atd.)?

Zaměstnanci dostávají finanční odměny za zlepšovací návrhy. Na konci kalendářního roku komise vyhodnocuje (manažerka kvality, manažer konstrukce a majitel) podané nápady a tři nejlepší jsou odměněni.

Zaměstnanci podají maximálně deset „zlepšovacích návrhů“ za rok. Co se týče menších zlepšení, tak se to hodnotí měsíčně a zaměstnanci mají osobní bonusy na zlepšování práce a činnosti, který může dosáhnout až 1000 Kč.

14) Jak byste popsala systém komunikace ve firmě (formální a neformální cestou, co převažuje, zda pomocí mailů, nástěnek, ústním podáním od nadřízeného)?

Záleží, jak co, někdo preferuje osobní a někdo je naopak zastáncem porady. Snažíme se komunikační tok neustále zpřesňovat. Jednou jsme si kreslily, jak by měla vypadat komunikace se shora dolů a opačně, aby se informace dostávali oboustranně správným směrem. Myslím si, že už se postoupilo tak, že formální věci jsou dobré a neformální komunikace vše doplňuje.

15) Jakým způsobem zaškolujete nové zaměstnance (systém, zaměstnance)? Jak dlouho trvá zaškolení nového zaměstnance? Jak řešíte jazykovou bariéru?

Záleží, o jaké školení jde. Vše je popsáno písemně. První pracovní den obdrží nový zaměstnanec na personálním oddělení informace o environmentální politice, jakosti, kvalitě, GDPR, bezpečnosti práce. Až poté jde nový zaměstnanec na dílnu, kde se dostává k mistrovi, který ho zaškoluje na daném pracovišti (bezpečnost, způsob práce atd.). Potom zaměstnanec dostává trenéra, který je mu k dispozici. Trenéři jsou za to placeni, mají za to extra příplatky a měli by během dvou týdnů člověka zaučit na správné pracovní návyky. Maximální doba zaškolení je jeden měsíc. Každá směna má 2 až 3 trenéry, kteří se věnují novým lidem.

Pro polské zaměstnance jsou manuály přeložené do jejich jazyka, každou směnu se snažíme obsadit někým, kdo dobře rozumí česky. Nový zaměstnanec musí vyplnit základní test pro cizince (příklady, jméno a příjmení, poslední zaměstnání, jaký je den v týdnu), aby se poznala znalost českého jazyka. Tento test musí splnit. Za splnění se považuje 80 % testu správně.

U zaměstnanců se dělá test barvocitu, kde se čte. Před dvěma lety se dělal navíc test zručnosti (napíchání kolíčků), ale vzhledem k nedostatku zaměstnanců se od toho upustilo.

16) Jak hodnotíte úroveň mezd ve srovnání s okolím (můžete uvést průměrnou mzdu)?

Jsou porovnatelné s ostatními, co se týče pozice mistrů a technologů. Na dělnických pozicích jsou v porovnání s okolím mírně pod mzdami okolních firem, ale to proto, že v našem regionu je spousta firem se zahraničními vlastníky. Průměrná mzda dělníka je 19 500 Kč hrubého.

17) Jakým způsobem se snažíte udržet dlouhodobé zaměstnance?

Pomocí benefitů. Například příspěvkem na odchod do starobního důchodu. Záleží, kdo co preferuje za benefity. Pro někoho to může být pružná pracovní doba, tu využívají zejména THP. Pro někoho to je například rodinné prostředí, na všem se dá domluvit, snažíme se všem vyjít vstříc. Také poskytujeme půjčky (bezúročně) do 20 tisíc korun. Dalším benefitem může být i bezplatná výuka anglického a německého jazyka pro všechny THP a i pro některé dělníky. Ovšem pro dělníky je to náročné, protože směnují, takže když nejsou v práci a nepracují, tak si mohou dojet a jít na tu lekci. Nebo máme nově testovací režim na levnější telefonní hovory pro THP, a pokud se to po půl roce osvědčí, tak bude možnost i pro dělníky. Je to pro zaměstnance a jeho 4 rodinné příslušníky.

18) Jak často dochází k navyšování mezd? Máte odbory?

K valorizaci mezd přistupujeme jednou za rok a vždy v dubnu. Výše valorizace se stanovuje podle výsledku hospodaření, pokud by byla ve ztrátě, tak k ničemu nedojde. Za výši mzdy odpovídá vedoucí, takže nejsou dány limity, ale vše musí odsouhlasit majitel. Odbory nemáme.

19) Jak hodnotíte nabídku benefitů ve srovnání s okolím?

U nás poskytujeme 2x ročně příspěvky - na prázdniny a pak na Vánoce. Příspěvek je maximálně ve výši 8 000 Kč, ale zaměstnanci chtějí jasně danou mzdu 19 500 Kč. Pak je další věc, že chtějí 25 dní dovolené, čekali jsme, že se to uzákoní, ale momentálně mají „pouze“ 23 dní. 2 dny je pro nás velké množství peněz. Z našich stálých benefitů se na tenhle rok navýšili pouze penzijní přípojištění, sice u dělnických profesí jen o 100 Kč, ale u THP o 1,5 %.

20) Který z benefitů je u zaměstnanců nejvíce ceněný, žádaný?

Dovolená navíc a příspěvky na Vánoce a prázdniny. Lidé si teď oblíbili kulturní akce, které nabízíme cca rok a půl. Minulý rok to byl Jamrock (hudební festival), teď je to Smetanova Litomyšl. Každé má své pro a proti, každému pracovníkovi se líbí něco jiného.

21) Můžete prosím vyjmenovat pozitiva a negativa zaměstnání ve Vašem podniku?

Mezi pozitiva řadím určitě pružnou pracovní dobu, z mého pohledu jsem ráda, že mám „volnost“. Vyhovuje mi rodinné prostředí, všechny zde znám. Je něco jiného, kdybych nastupovala teď a měla bych to budovat. Ale má to své proti, mezi které patří například to, že cítím, že mi „ujíždí vlak“, jelikož zůstávám stále na stejném místě. Pociťuji to v tom, že mě nikdo nikam netlačí a kdybych sama nechtěla, tak bych se postupně propadala a nikam nerostla. Kdybych si sama nezajišťovala školení, které jsou u ostatních firem, tak bych se nikam neposouvala a po pár letech by mě převálcovali mladší kolegové.

22) Jak hodnotíte úroveň strojního vybavení ve Vašem podniku? Jak často a v jaké míře investujete do inovace strojního vybavení?

Domnívám se, že máme v našem podniku výborné strojní vybavení. Majitel se snaží sledovat nové trendy a držet krok s konkurencí. Jsme například jediný podnik v České republice, který vyrábí čočky do automobilů. Investice do strojového parku probíhají z dotací Evropské unie a jsou různé investiční pobídky, ze kterých se snažíme získat další finanční zdroje. Každý rok máme investiční plán, kde je například laserový ořez, nové sušící zařízení, robotizace čoček podle komodu, bruska na kulato, nákladní auto. Majitel se snaží investovat i nadále.

23) Popište prosím rozdíly v charakteru práce na středisku nástrojárna a lisovna? (která je jednodušší, kde používají novější stroje, doba zaučení, směnnost ...)

Do nástrojárny musí být člověk vyučen z oblasti nástrojař. V lisovně stačí základní vzdělání. Na lisaře může prakticky každý. Dříve, když byla poptávka větší než nabídka, tak byla nabídka práce, že musí být aspoň vyučen. Nové stroje se řídí potřebou. Majitel je vizionář. Nástrojárna pracuje ve 3-směnném provozu a 3. směna je bezúdržbová. Údržba nástrojů pracuje podle lisovny, tudíž ve 12 hodinovém režimu.

24) Jsou rozdíly při odměňování zaměstnanců nástrojárny vs lisovna? Jsou nějak speciálně motivováni? V čem se liší?

Jsou, je to dané odborností a vzděláním. Motivace a benefity jsou stejné pro všechny zaměstnance. Pokud je nějaká příbuzná pozice, která je v lisovně a nástrojárně (např. měrový technik), tak sledujeme, jaké mají mzdy na nástrojárně a lisovně.

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

25) Myslíte si, že jsou pracovní podmínky pro zaměstnance lisovny a nástrojárny vyhovující (světlo, teplo, hluk)?

Co můžu říct za sebe, tak mě mrzí klimatizace. To bych chtěla dotáhnout do zdárného konce. Při vysokých teplotách dáváme pracovníkům nanuky, zmrzliny, pití a v tom se snažíme vyjít vstříc. V poslední době se začalo čím dál častěji mluvit o šatnách. S kapacitou souvisí i sociální zařízení (WC), které bylo nedostatečné. Na záchodech chybělo odvětrávání.

26) Myslíte si, že jsou zaměstnanci lisovny a nástrojárny spokojeni se zázemím a vybavením svého pracoviště?

Měli by být, protože jakékoliv požadavky (osvětlení, větráky), které požadovali, se splnily. V nedávné době to byl například automat na rukavice. To se také snažíme splnit a pomáhají nám k tomu i pravidelné schůzky s mistry.

27) Je pracovní zátěž a množství práce přiměřené možnostem na nástrojárně a lisovně?

Ostatní pracovníci by řekli, že se v nástrojárně jen „válí“ a mají pohodu. Mají stroje, které nastaví a v případě potřeby zasáhnou. Na lisovně musí zvládat obsluhovat více strojů a musí být permanentně k dispozici tomu stroji.

28) Jak byste charakterizoval/a atmosféru mezi zaměstnanci na nástrojárně a lisovně?

Z mého pohledu tam není zdravá soutěživost. Nástrojárna je zvýhodněna objektivně. Pravidla, která lisovna musí dodržovat, tak ty nástrojárna dodržovat nemusí a nepůsobí to dobře, to víme.

29) Domníváte se, že práce ve firmě přináší rizika pro zdraví na nástrojárně a lisovně?

Je pravda, že čím je člověk starší, tím je pro něj práce v noci náročnější. Starší zaměstnanci nás občas osloví, zda by nebyla možnost jednosměnného maximálně dvousměnného provozu. Ale my je bohužel nemůžeme nabídnout.

SPOKOJENOST

30) Je ze strany vedení firmy kladen velký důraz na bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků na nástrojárně a lisovně při práci?

Je to v cílech podniku a snažíme se to důkladně sledovat. (Viz otázka 9)

31) Vědí zaměstnanci, jak vykonávat svou práci a jsou pravidelně školeni? A pokud ano, tak v jaké frekvenci? Pouze školení ze zákona nebo i školení navíc?

Zaměstnanci určitě vědí, jak mají vykonávat svou práci. V minulých letech pracovníci uváděli, že nevěděli, jak svou práci správně vykonávat. Zákonná školení probíhá ve stanovených periodách. Získali jsme dotace 4,5 milionu na školení, takže se pořádá školení všeho druhu, některé se netýkají ani jejich pracovní náplně. Například mzdový systém, finanční gramotnost, 5S atd. Školení jsou plánována dopředu, ale lidé v 12 hodinovém provozu chtějí strávit svůj čas raději doma. To, co je ze zákona povinné, tak jim i tak zabírá dost času a nemůžeme si dovolit, jim pracovní i mimopracovní čas příliš naplnit školeními. Snažíme se dát maximálně za čtvrtletí 2 školení, což je nějakých 8 školení za rok. Někdo je za to vděčný a někdo za to ani nepoděkuje.

32) Mají zaměstnanci nástrojárny a lisovny dostatek vědomostí na odvedení kvalitní práce?

Myslím si, že by měli mít všichni. Pracovníci lisovny by to měli mít, jelikož mají k dispozici trenéry, návody atd. Člověk by jim měl poradit a říct co a jak. Není to zase tolik o vědomostech. Trošku zručný člověk by to měl zvládnout.

Já, jako personální manažerka, jsem si zkusila lisovat půl dne a bylo to až alarmující, že pracovníci se ptali, jestli jsme na tom tak špatně, že tady lisuje personální manažerka. Mělo to špatný dopad.

33) Jsou zaměstnanci nástrojárny a lisovny dostatečně školeni pro plnění zadaných úkolů? (nástrojárna vs lisovna)

Z mého pohledu si myslím, že určitě. Musejí být. Celá nástrojárna má schůzku jednou měsíčně. Lisovna má schůzky vždy před školením a snaží se to s ním spojit. Vedoucí se ptá na různé problémy, s čím mají problémy atd.

34) Jak hodnotíte možnost kariérního postupu v rámci tohoto podniku?

Co se týká dělnických profesí, tak tam je. U pracovníků THP záleží na tvárnosti člověka a jeho schopnosti se zdokonalovat. Jako příklad mohu uvést vedoucího ekonomického oddělení, který byl dříve projektový manažer. Další příklad je účetní na ekonomickém oddělení, který dříve dělal ve skladu. Takže možnost růstu tady je vcelku pozitivně vnímána.

35) Myslíte si, že podnik dobře informuje zaměstnance o rozhodnutích, která se jich týkají?

Na nástěnku se snažím dávat všechny informace, které se týkají firmy. Pokud tam vidím diskriminaci, tak to na nástěnku zveřejňovat nechci. Například nechci dávat jazykové možnosti pro všechny zaměstnance. Všichni pracovníci THP tuto nabídku dostali, ale operátoři ne. Záleží na úhlu pohledu, jestli to zveřejňovat pro všechny nebo ne. Nemusí to mít vždy smysl. Dalším příkladem mohou být nově telefonní tarify, které jsme v první „zkušební“ fázi nenabídli operátorům z důvodu toho, že by si je mohli zařídit a odejít. Proto jsme dali podmínku, že musejí být minimálně 6 měsíců zaměstnání v našem podniku.

36) Podporuje podnik zaměstnance při řešení osobních problémů? (Půjčky na vybavení, exekuce ...)

Určitě se snažíme lidem vyjít vstříc. V případě, že jim můžeme pomoci, tak jim pomůžeme. Například jsme měli pracovníka závislého na automatech, tak jsme zkoušeli najít informace k léčbě, kde by mu mohli pomoci. Alkoholikovi jsem se snažila pomoci sama, aby ho vyléčili.

37) Jsou zaměstnanci nástrojárny a lisovny spokojeni s finančním ohodnocením?

Lidé si to nemyslí. Ale pokud se zeptáte na jakoukoli otázku týkající se mzdy, tak Vám vždy odpoví, že jsou nespokojeni. Na druhou stranu někteří pracovníci uznávají, že by nikde jinde takové peníze nedostali. Toto mi řekl například vedoucí údržby. Víme o některých profesích, že jsou nadhodnoceny. Ovšem lidé nejsou soudní a myslí si, že je to jinak.

**38) Jsou zaměstnanci lisovny a nástrojárny dostatečně motivováni?
Jakým způsobem?**

Máme spoustu zajímavých benefitů, které si mají možnost zaměstnanci vybrat. Jako další nabízíme možnost kariérního růstu. Pro někoho to může být rodinné prostředí, kolektiv, lokalita podniku atd.

39) Doporučil/a byste zaměstnání v tomto podniku některému ze svých přátel?

Z hlediska personálního manažera bych ho doporučila.

40) Kdybyste stál/a před rozhodnutím o výběru zaměstnání, vybral/a byste si opět tento podnik?

Asi ano.

BENEFITY

41) Které z benefitů zaměstnanci nástrojárny a lisovny nejčastěji využívají? Prosím uveďte:

Dovolenou a v poslední době kulturní akce. Využívají, to nelze takto říci. Je to pevně dáno, buď dané podmínky splní nebo ne.

42) Myslíte si, že jich firma poskytuje dostatek?

Teď, co jsem navrhovala penzijní připojištění 400 Kč pro operátory, tak se schválilo pouze 300 Kč. Bohužel to nepřejde přes ekonoma v podniku.

Otázky, které vplynuly během rozhovoru

43) Kolik Vám aktuálně chybí pozic a jakých? Jak řešíte a jak chcete v budoucnu řešit nedostatek zaměstnanců?

Aktuálně nám chybí uklízečka na víkendy, a to je momentálně asi vše. Nyní se v okolních firmách propouští, takže teď máme nadstav a nemůžeme si dovolit zaměstnat další pracovníky. Nikdy jsem neměla nouzi o to, že by nikdo nepřišel. Vždy se někdo našel, kdo přišel na konkrétní pozici a vzali jsme ho. Danou pozici přeplatit můžeme, ale v rámci mzdových možností podniku. Vždy jsme si byli vědomi stropu finančních možností podniku a tím jsme si nechtěli zbourat hranice, které jsme si ve firmě nastavili a vybudovali.

44) Jaká je průměrná hrubá mzda zaměstnance za hodinu? (Pokud to budete chtít zodpovědět)

Operátor ve výrobě má hrubou mzdu 19 500 Kč, což je reálná částka bez kterýchkoliv benefitů.

45) Víte, jakou hrubou hodinovou mzdu si zaměstnanci Vašeho podniku představují?

Mzda není motivační. Všichni řeknou, že mají málo. Výzkumy tvrdí, že mzda není to hlavní. Jsou to aspekty kolem například takové vztahy nebo pružná pracovní doba hrají mnohem větší roli než mzda.

46) Máte nějaký limit/hranici, do které jste schopni (pokud vůbec) zvyšovat mzdy zaměstnancům?

Minulý rok v prosinci jsme společně s ředitelem podniku nastavili maximální hranici, přípustnou pro podnik, kam až je možné na dané profesi růst. Hranice tam jsou. Je otázka, někdo je striktně proti hranicím a někdo je kvituje. Manažeři jsou asi polovina pro a polovina proti. U operátorů se stropy dodržují a u THP je to dáno vedoucími.

47) Dostávají zaměstnanci z Polska vyšší hodinovou hrubou mzdu?

Ne, nedostávají a ani to nelze, protože musí platit zákon zachování rovnosti. Agentura, která zaměstnává pracovníka, musí vyplatit mzdu odpovídající pracovníkům na té dané úrovni. Musím zaručit agenturním pracovníkům stejné podmínky jako našim.

48) Mají možnost povýšení i zaměstnanci z Polska? Pokud ano, kolik jich je? Máte pro zahraniční zaměstnance jazykové kurzy? Pokud ano, jak hojně jsou navštěvovány?

Ano, mají. Například mistr nebo spousta seřizovačů byla povýšena. Mezi THP pracovníky nikdo z Polska není. Povýšeno bylo celkem kolem 30 lidí. Ale nedá se říct povýšení, ale posunutí výše. V 80 % u mužů, kteří nastupují jako lisaři, se posouvají do pozic manipulantů, skladníků a hmotářů.

Jazykové kurzy pro zahraniční zaměstnance nejsou. Byl i požadavek ředitele, že se mají učit čeští pracovníci polsky. Já požaduji, že pokud neumí vůbec česky, tak se musí do 3 měsíců aspoň něco naučit a pak ukázat aspoň základní fráze.

49) Jaký je vývoj zaměstnávání zaměstnanců z Polska VS z České republiky? Přibývají nebo ubývají? A jaký je důvod?

V současné době je to pořád ve stejné míře a pohybuje se to okolo 180 Poláků. Třeba by rostly, ale „ukradli“ je konkurenční firmy a tím, jak se zefektivňuje výroba, tak nebyla možnost jejich vrácení. Šetří se pracovní síla, tudíž jich není tolik potřeba a stále se nacházíme na stejných číslech.