

## Železnici v Černé Hoře budou modernizovat české firmy

V soutěži na modernizaci železniční trati Podgorica – Nikšič v Černé Hoře zvítězilo konsorcium firem ŽS Brno, a. s. a AŽD Praha, s. r. o. Kontrakt za českou stranu podepsal během pracovní návštěvy předsedy vlády České republiky Ing. Jiřího Paroubka v Srbsku a Černé Hoře a za jeho přítomnosti Ing. Michal Štefl, předseda představenstva a generální ředitel akciové společnosti ŽS Brno. Za černohorskou stranu kontrakt podepsal generální ředitel Železnice Černé Hory Ranko Medenica. „Věříme, že tato zakázka bude pro nás velmi důležitou referencí nejen pro další tendry v Černé Hoře, ale i v ostatních zemích tohoto regionu,“ řekl po podpisu smlouvy Ing. Michal Štefl.

České konsorcium porazilo konkurenci společností Siemens a Alcatel a získalo kontrakt na modernizaci více než padesátkilometrového úseku železnice, její elektrifikaci a dodávku telekomunikačního a zabezpečovacího zařízení za zhruba 50 milionů eur.

Celá trať bude modernizována během tří let, vlastní přípravné práce budou zahájeny počátkem roku 2006 (celkem bude položeno 64 251 metrů nových kolejí a zprovozněno 38 nových výhybek) a budou probíhat v denních dvanáctihodinových výlukách provozu na železniční trati. Podle potřeby bude přistoupeno k vícedenním nepřetržitým výlukám.

Na kontraktu se spolu se ŽS Brno a AŽD Praha budou podílet subdodavatelsky také další české

firmy – v jednání jsou DT Prostějov a Třínecké železářny. Práci na železničním svršku se bude účastnit také dceřiná společnost ŽS Brno - REMONT PRUGA, DD Sarajevo, na elektrifikaci bude spolupracovat firma Minel z Bělehradu. Černohorské dodavatele využije konsorcium zejména na dodávky šterků a betonu, předpokládá se dodávka dřevěných železničních pražců. Investor stavby, černohorská železnice, vypsal tendr již v závěru roku 2002, ale z důvodu chybějících státních garancí ze strany Černé Hory se celá akce pozdržela. Platnost podepsaného kontraktu je ještě podmíněna podpisem úvěrových smluv mezi Českou exportní bankou a vládou Černé Hory v prosinci letošního roku. Garance splácení úvěru je řešena pomocí prostředků ze státního rozpočtu a tržeb z přeprav zboží na železnici, úvěr pojišťuje EGAP.

*Ing. Zdeněk Zedníček  
vedoucí útvaru Zahraniční obchod*



Kontrakt s generálním ředitelem Železnice Černá Hora Rankem Medenicou podepsal za českou stranu generální ředitel ŽS Brno, a. s. Ing. Michal Štefl v přítomnosti obou premiérů Milo Đukanoviće a Jiřího Paroubka

## ŽS Brno obhájilo titul Bezpečný podnik

Dne 25. října 2005 skončila informační kampaň „Evropský týden BOZP 2005“. Při této příležitosti na slavnostním setkání v Praze za přítomnosti ministra práce a sociálních věcí Ing. Zdeňka Škromacha a generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce Ing. Jaromíra Elbela převzali zástupci podniků, které splnily podmínky zavedení a řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), osvědčení „Bezpečný podnik“. Jedním z nich je i akciová společnost ŽS Brno.

„Ochrana zdraví a bezpečnost práce našich zaměstnanců patří jednoznačně mezi priority naší společnosti,“ řekl Ing. Michal Štefl, předseda představenstva a generální ředitel ŽS Brno, a. s. a dodal: „Obhajoba tohoto osvědčení je jen potvrzením naší snahy rozvíjet ŽS Brno jako moderní stavební společnost.“

Bývalý závod naší akciové společnosti - Energetické a ekologické stavitelství - obdržel titul „Bezpečný podnik“ již v roce 2001 jako druhá stavební firma v ČR. Po velmi dobrých zkušenostech v oblasti ochrany a bezpečnosti práce v tomto závodě se vedení ŽS Brno rozhodlo rozšířit pravidla „Bezpečného podniku“ i na všechny zbývající závody společnosti. Žádost o vydání osvědčení pro celou společnost ŽS Brno byla podána v červnu 2002 a v říjnu téhož roku firma osvědčení získala. Podle podmínek programu „Bezpečný podnik“ musí každá firma po třech letech od získání svůj titul obhajovat. Prověrka systému bezpečnosti práce potvrdila, že ŽS Brno, a. s. požadavky programu Bezpečný podnik plní, což bylo dokladováno závěrečným protokolem dne 26. 7. 2005.

Program „Bezpečný podnik“ vyhlásil ministr práce a sociálních věcí ČR v roce 1996 a jeho cílem je zvýšit úroveň bezpečnosti



Marketingový a obchodní ředitel Mgr. Otakar Novotný (vpravo) přebírá z rukou prvního náměstka ministra práce a sociálních věcí JUDr. Petra Šimerky ocenění Bezpečný podnik

a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí u právnických a podnikajících fyzických osob, vytvořit podmínky pro zavedení efektivního systému řízení a napomoci podnikatelským subjektům plnit ustanovení české legislativy, vycházející z požadavků směrnic EU. Garantem je Státní úřad inspekce práce (před 1. 7. 2005 Český úřad bezpečnosti práce).

Realizace programu „Bezpečný podnik“ umožňuje organizaci zavést efektivní systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

včetně ochrany životního prostředí a začlenit oblast řízení bezpečnosti práce, ochrany zdraví a ochrany životního prostředí do stávajícího systému řízení firmy. Umožňuje zaměstnancům také lépe spolupracovat s vedením při zvyšování úrovně bezpečnosti práce. Společnost přihlášená do programu získává metodické vedení prostřednictvím orgánů státního odborného dozoru nad bezpečností práce.

útvár Public Relations

## ŽS Brno - sociálně odpovědný podnik

Jak jsme již uvedli v „ŽS Brno“ v letošním květnovém čísle:

*V přímé návaznosti na filosofii „udržitelného rozvoje“ obsažené v Politice pro období let 2004 – 2006 byl rozhodnutím představenstva ŽS Brno, a. s. dne 23. 05. 2005 schválen projekt aplikace CSR v podmínkách naší akciové společnosti. Projekt bude realizován v přímé spolupráci s Mr. Pierem Zanou, který je odpovědným autorem tzv. Rámce pro CSR programově vycházejícího z EFQM Modelu Excellence.*

Projekt „Aplikace CSR v podmínkách ŽS Brno“ (Corporate Social Responsibility, dále „Sociální zodpovědnost firmy“) byl nastartován úvodním pracovním seminářem ve dnech 24. a 25. října 2005. Účastníci semináře jsou rozděleni do dvou týmů (jejichž velikost je z důvodu efektivnosti omezena na 12 až 13 účastníků).

• **první tým** tvoří představenstvo ŽS Brno, a. s. doplněné o některé další vedoucí manažery (marketingový a obchodní ředitel Mgr. O. Novotný, PhDr. T. Pelíšková, Ing. I. Koubek) a zástupce útvaru Systémy řízení (Ing. M. Pjajčík)

• **ve druhém týmu** jsou zástupci výkonných ředitelů jednotlivých závodů (ŘZ 20 Ing. J. Rezek, ŘZ 30 Ing. M. Raška, výrobně-technický náměstek ŘZ 40 Ing. J. Ticháček, CSc), ředitel výstavby (p. R. Hubík), vedoucí střediska (Ing. P. Till), zástupci řízení lidských zdrojů (Ing. M. Pospíšil, pí. A. Ludvíková, Mgr. J. Rupp a p. J. Šimáček), útvaru Marketing (Ing. J. Chovanová) a útvaru Systémy řízení (Ing. J. Kalabis, Ing. J. Brokeš, Ing. P. Vrba).

Druhý workshop proběhl ve dnech 21. a 22. listopadu a závěr celého projektu je plánován

na prosinec 2005. Výstupem projektu bude návrh Plánu vybraných akcí k realizaci v roce 2007 v oblasti sociální odpovědnosti ŽS Brno, a. s. Tento Plán bude předložen vedení společnosti ke schválení.

„O co v projektu jde?“

Ekonomický růst je stále považován za jediný nejdůležitější ukazatel správného rozvoje a směřování firmy. V tomto robustním ukazateli jsou však „schováni“ další – pro posouzení profilu firmy důležité ukazatele – náklady na ekologii a zlepšování životního prostředí, náklady na sociální programy (nejen pro zaměstnance). Pro posuzování firem z hlediska CSR v Evropské unii jsou právě tyto další ukazatele, respektive jejich vývojové trendy důležité a nezbytné.

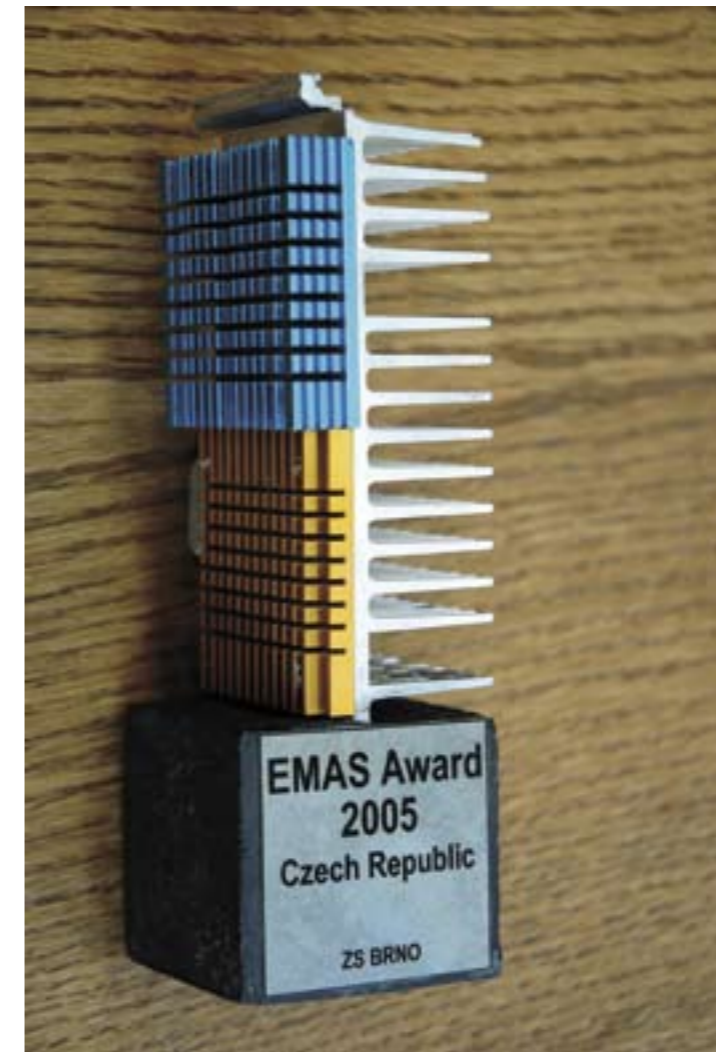
Tento projekt je tedy o tom, jak tuto formu hodnocení a směřování firmy začlenit do jednotného systému řízení ŽS Brno, a. s.

Ing. Jiří Kalabis, Ing. Jiří Brokeš  
útvár Systémy řízení



Spolu s Pierem Zanou zahájil projekt Ing. Michal Štefl, generální ředitel a předseda představenstva ŽS Brno, a. s.

## Mezinárodní konference EMAS 2005



Evropská obchodní ocenění za životní prostředí jsou ocenění, kterými Evropská komise pravidelně oceňuje zvolené **výjimečné organizace** všech obchodních sektorů Evropské unie **se strategickou vizí a řídicími systémy**, které jim umožňují se neustále zlepšovat ve svém **přístupu k udržitelnému rozvoji**.

Organizace musí mít mechanismy oslovující problémy širší firemní sociální zodpovědnosti, jako jsou například spolupráce s okolními komunitami, práva zaměstnanců a dopady dodavatelského řetězce. Řídicí systémy organizace musí být založeny na principu zodpovědnosti k zainteresovaným osobám, s důkazy o pravidelném a systematickém dialogu o klíčových bodech procesů. Musí být také uzavřen závazek o certifikaci řídicích systémů podle uznávaných mezinárodních norem a programů (ISO 14001, EMAS). Ve všech těchto ohledech musí organizace ukázat, že její situace je tak ukázková, že bude následováníhodná pro další organizace.

Cílem „udržitelného rozvoje“ je lepší kvalita života pro všechny, a to nyní i pro následující generace; často se definuje jako „rozvoj, který splňuje potřeby současnosti, aniž by omezoval možnosti budoucích generací splňovat svoje potřeby“. To znamená zajištění ekonomického i sociálního rozvoje, který nebude poškozovat životní prostředí nebo příliš zatěžovat přírodní zdroje a jehož přínos bude rovnoměrně rozložen po celé společnosti.

Tato ocenění - dříve nazývaná Evropská ocenění za lepší životní prostředí v průmyslu byla založena v roce 1987, jsou udělována ve čtyřech kategoriích:

- Ocenění managementu za udržitelný rozvoj
  - Ocenění pro výrobky za udržitelný rozvoj
  - Ocenění pro procesy za udržitelný rozvoj
  - Ocenění pro mezinárodní spolupráci za udržitelný rozvoj
- a jsou součástí projektu „European Business Awards for the Environment“, tj. Evropské ceny.



Se svým vystoupením reprezentoval naši společnost i Ing. Miroslav Pjajčík z útvaru Systémy řízení

Nominace na tato ocenění v jednotlivých kategoriích vycházejí z národních nominací. V ČR existuje ocenění „Cena zdraví a bezpečného životního prostředí“, které každoročně získává subjekt, jehož činnost vedla v daném roce k nejlepšímu měřitelnému výsledku zlepšení životního prostředí, zdraví zaměstnanců či obyvatel v jejím okolí nebo významnému přínosu v oblasti bezpečnosti práce. Záštitu nad tímto projektem převzal ministr životního prostředí Libor Ambrozek.

V roce 2004 zde akciová společnost ŽS Brno získala za projekt „Energetické a ekologické stavitelství“ nominaci na ocenění v kategorii „Ocenění managementu za udržitelný rozvoj“ (dále jen „kategorie management“).

Reakcí na tento výsledek byly a jsou např. tyto skutečnosti:

1. Z úrovně říditelství společnosti byla v předepsané formě vypracována přihláška (projekt) do Evropské ceny v kategorii „management“. Termín uzávěrky přihlášek je 31. 12. 2005.
2. K prezentaci dosavadních výsledků přístupu ŽS Brno, a. s. k udržitelnému rozvoji byl pro čtvrtletník „EMAS Newsletter“ Evropské komise postoupen materiál s názvem „ŽS Brno & filozofie udržitelného rozvoje“.
3. Zástupci ŽS Brno, a. s. byli pozváni na mezinárodní konferenci „EMAS 2005“ (4. - 5. října '05, Villach, Rakousko), a to jak k osobní prezentaci naší společnosti, tak k převzetí ocenění za nominaci pro Evropskou cenu.

Byť se této konferenci se účastnili pouze Ing. Jiří Kalabis a Ing. Miroslav Pjajčík - útvary Systémy řízení, poděkování patří všem těm, kteří svou vytrvalou aktivitou nastavili a směřují strategii ŽS Brno, a. s. v souladu s filozofií udržitelného rozvoje.

útvary Systémy řízení

## Projekt školení zaměstnanců ŽS Brno, a. s. bude podpořen z Evropského sociálního fondu

### Představení projektu „Rozvoj profesní způsobilosti v oblasti řízení stavební výroby“



Společnost ŽS Brno, a. s. prostřednictvím útvaru Financování projektů a útvaru Controlling připravila a podala žádost o poskytnutí dotace na školení zaměstnanců v oblasti řízení stavebních projektů.

Předmětem projektu je realizace tří typů školení zaměřených na:

- pracovní postupy v oblasti řízení lidských zdrojů zejména pro vedoucí staveb
- pracovní postupy v oblasti metodiky řízení stavebních zakázek u ŽS Brno, a. s.
- pracovní postupy v oblasti ekonomiky stavebních zakázek u ŽS Brno, a. s.

Obecným cílem projektu je rozvoj kvalifikace a flexibility pracovní síly a posílení konkurenceschopnosti společnosti. Konkrétním cílem projektu je osvojení si nového systému řízení stavební výroby a zvládnutí odpovídající podpory prostřednictvím systému výpočetní techniky. V těchto týdnech je dokončováno programové vybavení pro podporu ekonomického řízení procesů souvisejících se stavební činností, které budeme realizovat v roce 2006,

a příprava školení všech zaměstnanců akciové společnosti ŽS Brno, a. s., a to ve všech profesích, kterých se změny dotknou. Rozsah školení je poměrně značný.

Ekonomické zatížení, které vyvolá příprava zaměstnanců akciové společnosti, je do značné míry redukováno přímou podporou Evropského sociálního fondu (ESF), celkové náklady projektu školení jsou ve výši 2,272 mil. Kč, z toho dotace činí 1,282 mil. Kč. Představme proto nejprve tento fond.

Jednou ze základních politik Evropské unie je posilování hospodářské a sociální soudržnosti, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílu v úrovni rozvoje těchto regionů. Tato politika je realizována prostřednictvím strukturálních fondů a dalších finančních nástrojů.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004 -

- 2006 činí 456,98 mil. eur. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Po dobu realizace projektu školení se budeme s logem Evropského sociálního fondu setkávat během všech činností realizace projektu (při jeho zahájení i v průběhu realizace) i po ukončení realizace projektu, a to při prezentaci projektu např. v místě jeho realizace, v médiích, na internetu, v interních a výročních zprávách o realizaci projektu, během konferencí a seminářů, v informačních propagačních materiálech apod. Jde o jednu z významných podmínek, vyžadovanou nařízením Evropské komise.

Tato finanční pomoc bude jistě vítaná, i když nám sama o sobě nezajistí efektivitu při změnách ekonomických a řídicích procesů, ke kterým v roce 2006 dojde.

Školení budou organizována tak, aby postihla především následující okruhy zaměstnanců:

- a) zaměstnance, kteří budou vykonávat činnosti administrátorů staveb
- b) vedoucí zaměstnance staveb, pro které je uvedena podpora směřována
- c) ostatní zaměstnance společnosti, jejichž běžná pracovní činnost bude v příštím roce měněna v souvislosti se zaváděním pracovní pozice administrátora.

Strukturou svého obsahu jsou potom školení pro všechny tři skupiny zaměstnanců zaměřena do oblastí ekonomiky, lidských zdrojů a řízení staveb.

Zaměření jednotlivých druhů školení bude vycházet z novelizovaných procesů, vzhledem k rozdílnému profesnímu zaměření cílových skupin bude rozsah a obsah školení upravován. Například obsahem školení týkajících se ekonomické problematiky bude nově navržený proces s názvem „Práce s přijatou fakturou“. Tento proces je rozdílně vnímán jednotlivými cílovými skupinami a z toho vychází i rozdílný cíl pro

jejich přípravu. Bude-li například v tomto případě hlavním obsahem školení pro administrátory procesů stavby práce s vlastním softwarovým zajištěním, bude předmětem školení řídicích pracovníků stavby jejich role v tomto procesu a pro ostatní zaměstnance vliv nově probíhajícího procesu na jejich vlastní pracovní činnost. Předpokládaný rozsah školení v oblasti ekonomiky a řízení staveb bude pro administrátory představován semináři v rozsahu 6 dnů. Řídicí pracovníci staveb a tzv. ostatní profese budou potom proškoleny v rozsahu 2 dnů. Detailní plán školení se nyní připravuje, jeho dokončení a tím i stanovení termínu zahájení školení je závislé na jmenování konkrétních zaměstnanců do jednotlivých cílových skupin.

Na závěr ještě informace o realizátorech. Jde o výstup z projektu „Optimalizace režijních nákladů“, jehož vedením byl pověřen Ing. Pavel Prosický. Vlastní školení bude koordinovat od-

borná komise pod vedením Mgr. Jana Ruppá z odboru ŘLZ.

Podpora projektu vzdělávání zaměstnanců ŽS Brno, a. s. z ESF napomůže společnosti ŽS Brno, a. s. plnit svůj základní strategický cíl, tj. upevňování pozice mezi největšími stavebními firmami v ČR a průnik na zahraniční trhy prostřednictvím rozvoje lidských zdrojů a kvalifikované pracovní síly.

Současně se stane dílčím prvkem, jenž slouží k naplnění globálního cílu Národního rozvojového plánu, kterým je udržitelný rozvoj založený na konkurenceschopnosti, a cílů dalších strategických dokumentů na úrovni ČR i EU, zejména Lisabonské strategie, jejímž cílem je vybudování znalostní ekonomiky.

Ing. Pavel Prosický  
vedoucí projektu  
Ing. Iveta Musilová  
ští. Financování projektů

## Výsledky průzkumu spokojenosti zaměstnanců

Na počátku roku 2005 uskutečnil odbor ŘLZ se souhlasem vedení společnosti průzkum spokojenosti zaměstnanců, který byl retrospektivně zaměřen do roku 2004. Záměrem této akce bylo zjistit názory všech zaměstnanců společnosti a identifikovat hlavní faktory, které k subjektivnímu pocitu spokojenosti přispívají, anebo mu naopak brání. Ve snaze zmapovat názory, které ve společnosti panují co možná neobjektivněji a rovněž i ve snaze o co největší návratnost distribuovaných dotazníků, jsme přistoupili k anonymnímu způsobu vyplňování otázek, který vždy vede k větší otevřenosti při vyplňování odpovědí.

Výzkum, který byl koncipován jako vyčerpávající dotazníkové šetření u všech cca dvou tisíc zaměstnanců, byl v letošním roce zaměřen do následujících čtyř tematických oblastí:

- Vztah zaměstnance ke společnosti
- přístup k informacím a vztahy na pracovišti
- pracovní prostředí
- spokojenost s vlastní prací.

Ačkoliv z uvedených témat vyplývá, že byly primárně zaměřeny do oblasti podnikové kultury, nekladli jsme si za cíl zmapovat tuto oblast komplexně, ale spíše se zaměřit na dílčí problémy, které vedení společnosti v dané chvíli pokládalo za důležité.

Výsledky výzkumu jsou však značně zkráceny nízkou návratností dotazníků. Z tohoto důvodu nejsou výsledky výběrového souboru reprezentativní a závěry z něj vyplývající nelze zobecnit na celou populaci zaměstnanců ŽS Brno, a. s. I přesto pokládáme za nutné do-

stát svému slovu a se získanými výsledky Vás detailněji seznámit. Průzkumu se v souladu se složením zaměstnanců zúčastnila převážná většina mužů (73%) oproti 27% žen ze všech závodů společnosti. Co se týče rozložení podle pracovních pozic, byli dělníci ve výzkumu zastoupeni ze 37 %. Referenti se podíleli z 15 %, specialisté z 12 % a vedoucí ze 13 %. Zastoupení dalších zaměstnanců bylo pod hranici 10 %. Z tohoto důvodu jsme další výsledky zjednodušeně analyzovali pro skupinu dělníků a TH zaměstnanců.

### VZTAH ZAMĚSTNANCE KE SPOLEČNOSTI

První hodnocenou oblastí byl vztah zaměstnance a firmy. Naprostá většina zaměstnanců uvádí, že jsou hrdí na práci ve společnosti (41 % ano, 47 % spíše ano). Mezi hodnocením dělníků a TH zaměstnanců není rozdíl. Téměř 70 % zaměstnanců se domnívá, že veřejnosti je ŽS Brno, a. s. hodnoceno „dobře“ (22 %) nebo „spíše dobře“ (47 %). Záporné odpovědi pocházejí ve větší míře od TH zaměstnanců. Desetina zaměstnanců není schopna tuto otázku posoudit a jedna pětina se přiklonila k záporné odpovědi. Na otázku, zda být zaměstnán u ŽS Brno, a. s. je perspektivní či nikoliv, odpovídají tři čtvrtiny zaměstnanců kladně. U negativních odpovědí je zastoupení TH zaměstnanců a dělníků shodné.

U zaměstnanců existuje také vysoká míra jistoty zaměstnání (6 % vysoká jistota, spíše vy-

soká 60 %, spíše nízká 29 % zaměstnanců, 5 % nízká míra jistoty). Nižší míru jistoty pocíťují zejména TH zaměstnanci. Na základě zjištěných výsledků lze tedy říci, že vztah zaměstnanců ke společnosti je dobrý.

### PŘÍSTUP K INFORMACÍM A VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Druhá oblast hodnocení zaměstnanecké spokojenosti se týkala přístupu k informacím a vztahů na pracovišti. Je samozřejmé, že k výkonu jakékoliv pracovní činnosti jsou velice důležité množství a kvalita dostupných informací. Včasná informovanost společně s dobrými vztahy na pracovišti značně ovlivňují míru spokojenosti ve firmě a v neposlední řadě ovlivňují i produktivitu práce.

Na otázku, zda jsou pro zaměstnance obsahově zajímavé ŽS noviny, uvádí více než 50 % zaměstnanců, že ano (konkrétně 7 % ano a 48 % spíše ano). Celkem 17 % zaměstnanců se přiklonilo k záporné odpovědi. Ačkoliv bylo těmto zaměstnancům umožněno, aby napsali, jaké články v novinách postrádají, ponechali tuto možnost v převážné většině bez odpovědi.

Zarážející je fakt, že pětina dotázaných noviny vůbec nedostává. Ze tří čtvrtin se jedná o zaměstnance dělnických profesí. Informace z vedení potřebné pro práci dostává 61 % zaměstnanců. Tento druh informací spíše chybí 35 % zaměstnanců a vždy chybí 4 % zaměstnanců.

Za velmi pozitivní lze pokládat zjištění, že 92 %

zaměstnanců dostává od přímého nadřízeného informace potřebné k práci. Pouze 8 % zaměstnanců uvádí, že jim tyto informace spíše chybí, a to zejména TH zaměstnanci.

Kladně hodnotí zaměstnanci i úroveň spolupráce s nadřízeným. Za velmi dobrou ji pokládá 40 % zaměstnanců, za spíše dobrou 55 % zaměstnanců. Pouze 5 % zaměstnanců hodnotí úroveň spolupráce záporně, přičemž jim byla dána možnost, aby napsali konkrétní důvod nespokojenosti. Nejčastěji byla uváděna špatná komunikace mezi nadřízeným a podřízeným, jeho nízké odborné znalosti nebo zkušenosti a dále arogance.

Ve společnosti byl nalezen vysoký stupeň úrovně spolupráce s kolegy z vlastního střediska či útvaru. Zaměstnanci ji hodnotili jako velmi dobrou (43 %) a spíše dobrou (54 %). Pouze 3 % zaměstnanců odpověděla záporně. Spolupráce s ostatními útvary či středisky je vnímána jako velmi dobrá (8 %) a spíše dobrá (84 %). Odpověď „spíše špatná“ se objevila v 8 % případů.

Zajímavé rozložení odpovědí bylo u otázky, zda jsou zaměstnanci motivováni k tomu, aby přicházeli s novými nápady. Polovina zaměstnanců uvádí, že motivováni jsou (17 % ano, 33 % spíše ano), zatímco naprosto stejná polovina zaměstnanců se motivována necítí (34 % ne, 16 % ne). Pozitivní je zjištění, že nadřízení jsou ochotni naslouchat pracovním problémům svých podřízených, což je prvním předpokladem k tomu, aby byly vznikající problémy řešeny. Z odpovědí vyplývá, že 86 % dotázaných se setkává se vstřícností a pochopením.

Otázka, zda se zaměstnanci mohou s důvěrou obrátit na svého přímého nadřízeného při řešení pracovního problému, velmi úzce souvisí s předchozí a vykazovala i podobné rozložení odpovědí. Nadřízení využívají nápadů zaměstnanců k vyřešení aktuálních pracovních problémů. Zaměstnanci uvádějí, že jejich nápady jsou využívány v 79 % případů. Nápady nejsou využívány v 15 % případů, přičemž 6 % zaměstnanců uvádí, že s žádným nápadem nepřišlo.

Pakliže zaměstnanci udělají chybu, uvádějí, že za ni nejsou přehnaně kritizováni. Za spíše přehnanou pokládá kritiku 7 % dotázaných a přehnanou 4 % dotázaných. Jde zejména o dělníky. Zbylých 89 % zaměstnanců kritiku při chybě za přehnanou nepovažuje.

Při jednání s nadřízeným se zaměstnanci neobávají vyjádřit jakýkoliv svůj názor (55 % se neobává, 34 % se spíše neobává, 8 % se spíše obává, 3 % se obávají). Vyšší míra obav převládá u zaměstnanců v dělnických kategoriích.

Celkem 80 % zaměstnanců si myslí, že jejich nadřízený nedělá rozdíly mezi jednotlivými

podřízenými (nikoho neupřednostňuje). Naproti tomu pětina zaměstnanců se domnívá, že takovéto rozdíly mezi podřízenými jsou patrné.

Výrazná většina zaměstnanců se může při řešení pracovních úkolů spolehnout na pomoc svých spolupracovníků. Záporné odpovědi uvedlo pouze 5 %, převážně TH zaměstnanců.

S touto otázkou úzce souvisel i dotaz na společné řešení pracovních úkolů společně s kolegy. Přes 90 % dotázaných tyto úkoly společně řeší. Záporné odpovědi uvádějí nejvíce TH zaměstnanci.

Na základě získaných výsledků tedy lze prohlásit, že zaměstnanci mají relativně dobrý přístup k informacím a korektní vztahy na pracovišti. Toto konstatování by však nemělo být příčinou nepřiměřeného uspokojení, protože jistě všichni cítíme, že na tomto poli je možné ještě mnohé zlepšit.

## PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ ZAMĚSTNANCŮ

Třetí soubor otázek byl směřován do oblasti bezpečnosti práce a ochrany životního prostředí, počtu hodin stráveného v práci a kvality pracovního prostředí.

Na základě výsledků lze konstatovat, že společnost dbá o ochranu životního prostředí (38 % ano, 60 % spíše ano, 2 % spíše ne, 0 % ne). Ještě lepších výsledků společnost dosáhla při hodnocení, zda dbá při svojí činnosti o bezpečnost práce. Celkem 98 % zaměstnanců odpovědělo kladně (52 % ano, 46 % spíše ano, 2 % spíše ne, 0 % ne).

Zaměstnanci jsou rovněž téměř v 90 % spokojeni s náplní svojí práce (42 % ano, 46 % spíše ano, 7 % spíše ne, 5 % ne), a to nezávisle na pracovním zařazení.

Zajímavé výsledky přináší otázka „Jaký počet hodin strávíte průměrně v práci?“ TH zaměstnanci deklarují, že tráví denně v práci průměrně 9,2 hodin, přičemž není rozdíl v ročním období. U dělnických profesí jsou z pochopitelných důvodů významné rozdíly v délce pracovní doby podle ročních období. V letních měsících pracují průměrně 10,2 hodin denně, oproti 8,8 hodinám v zimě. Zaměstnanci pokládají tento počet za zcela přiměřený 38 %, spíše přiměřený 44 %, spíše nepřiměřený 16 % a zcela nepřiměřený 2 %. Celková doba strávená v práci nevyhovuje více TH zaměstnancům, nežli dělníkům, a to v poměru 60 % : 40 %. Tyto údaje vnímáme od zaměstnanců jako výrazně nadhodnocené, protože by znamenaly cca 400 přesčasových hodin ročně, ačkoliv skutečný evidovaný průměr přesčasů u zaměstnanců dělnických kategorií je v letošním roce výrazně nižší, a to 129 hod. k dnešnímu dni.

Vybavení pracoviště pracovními pomůckami je hodnoceno kladně. Přes 90 % zaměstnanců hodnotí vybavenost pozitivně. Kritický názor vyjádřilo 9 % zaměstnanců. Na pracovištích nejčastěji chybí nářadí a vybavení, dále pak výpočetní technika.

V souvislosti s tím hodnotili zaměstnanci pracovní prostředí svého pracoviště jako velmi dobré (21 %), spíše dobré (69 %), spíše špatné (9 %) a špatné (1 %). Mezi nejčastěji uváděné faktory zhoršující pracovní prostředí patřil malý pracovní prostor, dále pak výpary, hluk a teplota (chlád či naopak horko).

Na základě získaných odpovědí tedy můžeme konstatovat, že pracovní prostředí je hodnoceno zaměstnanci společnosti jako spíše dobré.

## SPOKOJENOST S VLASTNÍ PRACÍ

Čtvrtá oblast hledala odpověď na otázku, jak jsou naši zaměstnanci spokojeni s vlastní prací. Otázky se zaměřovaly na způsob odměňování, uznání za vykonanou práci, možnost přístupu ke vzdělávání a sociální výhody. V závěru dotazníku byl potom ponechán prostor pro volné vyjádření jakéhokoliv názoru či připomínky.

Zaměstnanci hodnotí současný způsob odměňování jako vhodný (15 %), spíše vhodný (55 %), spíše nevhodný (22 %) a nevhodný (8 %). Záporné odpovědi uváděli více TH zaměstnanci. Ti systém nejčastěji kritizují pro neuskutečňovanou valorizaci mezd, nespravedlivost a nízké mzdy. Systém je rovněž vnímán jako málo motivující.

Přes nadpoloviční spokojenost se způsobem odměňování (konkrétně 70 %) existuje naprosto shodné zastoupení odpovědí, které uvádějí, že se jim od zaměstnavatele nedostává nemzdového uznání za jejich práci. Odpovědi „ne“ (27 %) a „spíše ne“ (43 %) napsali ve stejné míře dělníci i TH zaměstnanci. Z těch, kteří se vyjádřili kladně (celkem 30 %), uváděli jako konkrétní příklad nemzdového uznání práce nejčastěji ústní pochvalu, prémie a odměny, penzijní připojištění, soukromě-služební automobil, mobilní telefon.

Více než tři čtvrtiny zaměstnanců se domnívají, že jim zaměstnavatel umožňuje dostatečný přístup ke vzdělávání. (42 % ano, 41 % spíše ano, 11 % spíše ne, 6 % ne). Záporné odpovědi především zaměstnanci dělnických kategorií.

Množství sociálních výhod poskytovaných zaměstnavatelem je vnímáno jako dostatečné (22 % zcela dostatečné, 58 % spíše dostatečné, 16 % spíše nedostatečné, 4 % zcela nedostatečné).

Z uvedených zjištění tedy vyplývá, že zaměst-

nanci jsou s vlastní prací spíše spokojeni. Určitý kritický názor zaměstnanců na systém odměňování vnímal odbor ŘLZ již v průběhu roku, a proto připravil 1. etapu změn v „Souboru pravidel odměňování“ pro rok 2006, zejména v oblasti poskytování nezaručených složek mzdy, tj. prémie, výkonostních odměn, mimořádných odměn, a dojde také ke zvýšení „odměny na dovolenou“. Podle odezvy na tyto úpravy bude pro r. 2007 připravena další etapa změn.

V poslední otázce byl zaměstnancům ponechán poměrně velký prostor pro možnost vyjádření jakýchkoliv názorů, problémů apod., čehož bylo bohužel využito jen velmi sporadicky. Zaměstnanci zde nejčastěji uváděli:

- nízkou kvalitu internetových stránek společnosti
- nespokojenost se současným způsobem odměňování

- absenci regionální reklamy a upoutávek
- aroganci některých vedoucích zaměstnanců
- nedostatečnou spolupráci mezi závody.

## ZÁVĚR

Ačkoliv víme, že závěry vzešlé z výzkumu nejsou vívem nízké návratnosti dotazníků reprezentativní, a tedy ani bezvýhradně zobecnitelné na celou populaci zaměstnanců, můžeme prohlásit, že zaměstnanci, kteří se výzkumu zúčastnili, jsou se svojí prací u ŽS Brno, a. s. spíše spokojeni.

Zároveň však byla nalezena i celá řada podnětů. Např. to, že pětina zaměstnanců nedostává měsíčník ŽS BRNO, třetina zaměstnanců postrádá informace z vedení, polovina zaměstnanců není motivována k tomu, aby přicházela s novými nápady, necelé třetiny zaměstnanců nevyhovuje současný způsob odměňování, pětina respondentů uvedla jako nedostačující sociální výhody

atp. Zaměstnanci deklarují také dlouhou dobu strávenou v práci, ačkoliv to pokládají za přiměřené. Těmito zjištěnými nedostatky se vedení společnosti zabývá a hledá způsoby permanentního zlepšování zejména v těch oblastech, které přispějí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

Závěrem chceme ještě jednou poděkovat všem zaměstnancům, kteří se výzkumu zúčastnili a svými názory přispěli ke zjištění názorového rozložení sledované zaměstnanecké spokojenosti. Doufáme, že v příštím průzkumu bude návratnost dotazníků tak vysoká, aby výsledky bylo možné prohlásit za zcela průkazné a tím z nich vycházet při dalších organizačních opatřeních, které, jak doufáme, povedou k trvale rostoucí spokojenosti zaměstnanců společnosti.

Milan Pospíšil a Jan Rupp  
Odbor ŘLZ

*Management smlouva je zpečetěním našeho vztahu vybudovaného na vzájemné důvěře.*

ŽS Brno uzavřela s Hilti společností tzv. Fleet Management smlouvu, která umožňuje optimální vybavení firmy nářadím a zásadním způsobem tak zvyšuje její produktivitu práce. Po dobu čtyř let si zákazník za pevně stanovený měsíční paušál stroje Hilti pronajme, čímž si vlastně koupí funkčnost strojů s plným servisem bez toho, aby hodnota stroje vstupovala zákazníkovi do majetku. Zákazník tak může naprosto přesně plánovat a sledovat náklady.

ŽS Brno v tomto systému vidí vhodný nástroj, jak řídit profitabilitu svých jednotlivých středisek při optimálním vybavení nářadím.

Hilti si velmi cení spolupráce, kterou se společností ŽS Brno navázala, což potvrzují slova Pavla Zavřela, key account manažera společnosti Hilti: „*Obě formy dohod jsou vhodné pro stavební firmy, které mají moderní myšlení s orientací na produktivitu, a ŽS Brno takovou společností bezesporu je. Důvěra, kterou nám tímto ŽS Brno vyjadřuje, je pro nás velmi zavazující a motivuje nás k tomu, abychom naše produkty a služby stále dodávali k plné spokojenosti jednoho z našich nejvýznamnějších partnerů.*“

Uzavřené smlouvy jsou na principech nejnmodernějších poznatků o řízení a efektivnosti. Zcela určitě přinesou naší společnosti mnoho výhod.

Jan Kovařík  
vedoucí útvaru Investice

# ŽS Brno a společnost Hilti uzavřely historickou dohodu o spolupráci



Společnost ŽS Brno, a. s., které firma Hilti ČR, spol. s r.o. již více než 14 let dodává vysoce kvalitní ruční elektrické nářadí, upevňovací a protipožární systémy, přistoupila na zcela novou formu spolupráce a obě společnosti uzavřely Partnerskou dohodu, tzv. Red Agreement. Jaké výhody z této dohody plynou pro ŽS Brno, a. s.?

Společnost Hilti ČR, spol. s r.o. v rámci Partnerské dohody přesně specifikuje služby,

kteřé zákazníkovi bude zdarma poskytovat. Navíc garantuje i exkluzivní ceny na veškeré elektrické ruční nářadí, upevňovací a protipožární systémy, tedy na kompletní sortiment Hilti. ŽS Brno tedy nejen výrazně zefektivní nákup daných produktů, ale sníží i režijní náklady spojené s administrativou. Jak říká Jan Kovařík, vedoucí útvaru investic: „*Se společností Hilti máme dlouholeté výborné zkušenosti a Partnerská dohoda a Fleet*

# Výroční schůze Klubu důchodců



Jedním z pozvaných hostů byl i pan Jiří Cenek, předseda Rady předsedů OSŽ

Klub důchodců, který pro bývalé zaměstnance společnosti ŽS Brno, a. s. pracuje již třináctým rokem, uspořádal i v letošním roce svoji pravidelnou výroční schůzi. Zde byla za účasti několika desítek jeho členů prezentována činnost za poslední rok, která byla bohatá a různorodá.

Letošní setkání se uskutečnilo v úterý 8. listopadu 2005 v sále brněnského hotelu Kozák. Setkání předsedala paní Svatava Zídková, která v úvodu přivítala nejen všechny členy klubu, ale i hosty, jimiž byli v letošním roce Ing. Jiří Šandr, vedoucí ekonom společnosti, pan Jiří Cenek, předseda Rady předsedů OSŽ a pan Leo Buček, předseda ZO OSŽ.

Ve svém projevu prezentovala paní Zídková celoroční činnost klubu, přičemž u některých akcí zmínila i jejich úspěšnost či naopak organizační problémy, které jejich přípravu a realizaci provázely. Přednesený výčet kulturních aktivit, poznávacích a turistických zájezdů byl skutečně vyčerpávající a svědčí nejen o zodpovědném přístupu vedení k náplni a skladbě uskutečňovaných akcí, ale i o obrovské vitalitě jeho členů

a chuti se podobných akcí aktivně účastnit. Začneme-li výčet navštívených divadelních představení, stojí určitě za zmínku představení Maškaráda a komediální představení Taková ženská na krku v Městském divadle Brno. Dále to byla opera Marta v Mahenově divadle, kde se o několik týdnů později konalo i představení Past na myši a Vyjimečný darebák. Za celý rok se divadelních představení celkem účastnilo 117 členů klubu.

Nezanedbatelná byla i turistická a poznávací činnost klubu, která byla organizována jak vlastními silami, tak za pomoci cestovních kanceláří. Mezi nejvýznamnějšími akcemi jistě stojí za zmínku čtyřdenní poznávací zájezd na Šumavu, který spojil turistiku s poznáváním nejrůznějších památek. Mezi další navštívená místa patřily například Jaderná elektrárna Dukovany a blízký pivovar v Dalešicích, přečerpávací elektrárna Dlouhé Stráně, výrobní papíru ve Velkých Losinách, jeskyně Turoid u Mikulova, důl Michal v Ostravě, Radhošť a mnohé jiné. Zájezdy klubu se už přestaly omezovat pouze na území České republiky a naši důchodci podnikli i několik „spanilých jízd“ do sousedních zemí, kterými byly v letošním roce Slovensko, Polsko a Rakousko. Podobné zájezdy se chystají i v příštím roce, neboť o tyto akce je stále značný zájem. Letošní účast na zájezdech představovala celkem 316 osob.

V závěru svého vystoupení paní Zídková pogratalovala ke kulatým i nekulatým jubileím svých členů, mezi něž patří i nejstarší členka klubu paní Šatná, která letos oslavila osmdesáté deváté narozeniny. Minutou ticha byla rovněž uctěna památka všech bývalých členů klubu. Nezbyvá nám než všem 220 členům Klubu důchodců popřát mnoho zdraví do příštích let a chuti se i nadále podílet na činnosti klubu tak aktivním způsobem jako doposud.

*Svatava Zídková  
předsedkyně klubu*



## ► O NÁS V TISKU

### AUTOBUSOVÉ NÁDRAŽÍ V HRADCI KRÁLOVÉ ZA PŮL MILIARDY POSTAVÍ ŽS BRNO

20. 10. 2005, ČRo - hradec.cz

Nové autobusové nádraží v Hradci Králové za zhruba půl miliardy korun postaví sdružení firem vedené společností ŽS Brno. Firma vyhrála výběrové řízení, jehož výsledky v úterý schválila rada města. ČTK to řekl náměstek hradeckého primátora Josef Malíř. Krajské město dosud žádné klasické autobusové nádraží nemá. Autobusy odjíždějí od provizorních stání u vlakového nádraží a z nedaleké panelové plochy. Pokud vše půjde hladce, mohla by se hlavní část nádraží, vlastní autobusový terminál, podle náměstka začít stavět do konce letošního roku. Terminál, který patří mezi hlavní investiční priority radnice, by tak mohl být postaven do konce roku 2006.

Součástí zakázky je i následná rekonstrukce sousedního Riegrova náměstí u nádraží Českých drah pro potřeby hromadné dopravy. Celý projekt by mohl být hotový během roku 2008. Na dalších místech v tendru se umístily společnosti Skanska, Strabag a sdružení firem v čele se společností Metrostav. Firma ŽS Brno nabídla jako vítěz cenu 437 milionů korun bez daně z přidané hodnoty a 520 milionů korun s daní. „Nižší cenu o 20 milionů korun sice nabídla firma Strabag, ale její nabídka měla horší bankovní garance a záruky,“ řekl Malíř. Dalšími firmami ve sdružení ŽS Brno jsou pardubická společnost M-Silnice a španělská společnost Obrascón, která ŽS Brno majetkově ovládá. Společnost ŽS Brno, jež patří k největším stavebním firmám v ČR, loni vykázala tržby osm miliard korun a zisk 85 milionů korun. Větší část investice bude platit městský dopravní podnik, který by měl být i budoucím provozovatelem nádraží. Financování ale bude záviset na městu, které již v této souvislosti letos navýšilo základní kapitál dopravního podniku o 177 milionů korun. Nejsložitější částí projektu zřejmě bude přestavba Riegrova náměstí, které je významným dopravním uzlem města. Náměstí je pod povrchem protkáno hustými sítěmi, což by mohlo při stavbě způsobit komplikace. Během stavby také budou dopravu v této části města provázet omezení a různá provizorní řešení.