



# **Příloha ke sborníku Sociální partnerství očima zaměstnavatelů**

## **Příklady dobré praxe**

Spolupráce zaměstnavatelů a odborných škol

OBSAH

|   |                                       |    |
|---|---------------------------------------|----|
| 1 | SLOVÁCKÉ STROJÍRNY                    | 3  |
| 2 | BORSODCHEM MCHZ, s. r. o.             | 6  |
| 3 | BAYER s. r. o.                        | 10 |
| 4 | ČESKÁ POŠTA, s. p.                    | 13 |
| 5 | WITTE AUTOMATIVE NEJDEK spol. s r. o. | 17 |
| 6 | TKZ Polná                             | 21 |

1. SLOVÁCKÉ STROJÍRNY



Informace o zaměstnavateli

**Název společnosti:** Slovácké strojírny, a. s.

**Sídlo:** Nivnická 1763, 688 28 Uherský Brod

**Obor:** Strojírenství

Účastníci řízeného rozhovoru:

Ing. Jiří Rosenfeld, CSc., generální ředitel, Ing. Vladislav Ondrůšek, finanční ředitel

**Autor řízeného rozhovoru:** Mgr. Lenka Chvátalová

Představení společnosti

Akciová společnost Slovácké strojírny, působící v oblasti strojírenství a elektrotechniky je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů ve Zlínském kraji. Vznik společnosti je datován do roku 1951, od té doby je trvale rozšiřováno portfolio nabízených výrobků. Slovácké strojírny produkují své výrobky v několika výrobních programech – strojírenství, elektrotechniky, slévárenství hliníku a galvanické-  
ho nanášení kovových povlaků. Závod dlouhodobě spolupracuje s tradičními českými podniky, ale díky dlouhé tradici ve výrobě ocelových konstrukcí se těší i velkému zájmu zahraničních odběrate-  
lů (87 % produkce je určeno na zahraniční export).

Dnes má podnik cca 1 000 zaměstnanců v pěti výrobních provozech a je tak významným zaměst-  
navatelem nejen v Uherském Brodě, ale v celém regionu.

Popis konkrétní spolupráce

Slovácké strojírny mají velmi dlouhou historii ve spolupráci se Střední průmyslovou školou v Uherském Brodě (SPŠ UB), a to zejména díky velmi výhodné poloze – škola se nachází přímo v areálu průmyslové zóny a v těsném sousedství Slováckých strojíren. Partnerství obou subjektů se tak přímo nabízí.

Strojírny nemají příliš velké oddělení lidských zdrojů, které by se partnerství věnovalo samostatně. Agenda spadá jednak do působnosti finančního oddělení, ale zároveň je silně podpořena aktivitami a zapálením nejvyššího vedení obou subjektů – generálního ředitele Slováckých strojíren, Jiřího Ro-  
senfelda a ředitele SPŠ UB, pana Šmída.

Studentům SPŠ (a to jak oborů učebních, tak maturitních) je poskytována odborná praxe ve špičkově vybavených učebnách, ale také přímo ve výrobním provozu. Přímou v dílnách Slováckých strojíren např. vyrábějí drobné součástky. Žáci tak mají během výuky možnost získat vysokou od-

bornost a konkrétní znalosti a dovednosti, které využijí po absolvování studijního programu a při nástupu do zaměstnání. Uplatnitelnost žáků je velmi vysoká a celá řada absolventů přechází plynule do pracovního poměru se strojírnami. I zde mají vstup na pracovní trh usnadněn např. nižšími normami ve výrobě.

Strojírny v minulosti poskytovaly stipendia pro žáky relevantních oborů, od kterých však postupně upustily. Nicméně v současné době opět uvažují o zavedení benefitního programu, který by pomohl „přilákat“ více zájemců o daný obor. Stejně jako jiní zaměstnavatelé, by však i Slovácké strojírny uvítaly nějakou formu státní podpory odborného vzdělávání, např. ve formě daňových úlev pro absolventy.

Kromě žáků se firma zaměřuje i na práci s učiteli, kteří odbornou výuku zajišťují. I pro ně jsou připraveny programy věnované dalšímu vzdělávání a práci s novými technologiemi.

Dalším výsledkem partnerství je úspěšné řešení projektů financovaných EU, které přispívá k lepšímu materiálnímu vybavení učeben a pomáhá k zefektivnění výuky (více viz rámeček *Centrum pro výuku hi-technologií*).

### Efekty partnerství

Hlavním motivem partnerství strojíren se SPŠ je výchova nových pracovníků a zajištění dostatečného počtu zaměstnanců nezbytného pro pokračování výroby. Stejně jako jiné oblasti se i sektor strojírenství dlouhodobě potýká s nepříznivým demografickým vývojem, jehož důsledkem je úbytek pracovních sil. Je třeba si „vychovat“ nové zaměstnance a zajistit tak konkurenceschopnost a další rozvoj firmy. Tím se podaří nejen udržet pokračování tradičních oborů, ale i příznivou situaci v regionu (případný zánik oboru či útlum výroby by vedl k výraznému zvýšení nezaměstnanosti, což by dále mohlo způsobit zhoršení socioekonomické situace v kraji).

Mnohá partnerství podniků a odborných škol se často zaměřují spíše na žáky. Stejně důležité je ale věnovat se i kantorům; v současné době je výuka příliš teoretická a mnohdy odtržená od praxe. Řešení se neobejde bez většího zapojení kantorů a jejich vta-



žení do výrobních procesů, seznámení s technologickými novinkami, aby tyto praktické dovednosti mohli dál předávat studentům, resp. učňům „Každá škola by měla mít detašované pracoviště ve firmách, které by umožnilo řešení reálných problémů ve výuce,“ říká generální ředitel strojíren Jiří Rosenfeld.

Z krátkodobého hlediska se angažovanost zaměstnavatelů může jevit jako nevýhodná a nerenovatibilní, spíše jako „sponzorský dar“, kdy vložené investice (jak finance, tak např. čas) nevyváží přínos partnerství. Nicméně z dlouhodobého hlediska je to jediná možnost, jak si zajistit kvalifikované zaměstnance a zvýšit tak (nebo alespoň udržet) konkurenceschopnost firmy.



### Centrum pro výuku hi-technologií

Projekt je zaměřen na podporu technického vzdělávání na základních a středních školách ve Zlínském kraji, na prezentaci špičkových hi-technologií a na rozvoj a upevňování spolupráce mezi školami a firmami. V rámci projektu bylo v letech 2008–2010 vybudováno jedinečné výukové a prezentační centrum na podporu odborné výuky v oblasti strojírenství a elektrotechniky.

Centrum je vybaveno mimo jiné multifunkčními obráběcími stroji, inteligentní elektroinstalací, kinosálem s 3D projekcí, bezkontaktním měřícím systémem, mobilním měřícím 3D systémem, 3D tiskárnami. Opomenuty nebyly ani zelené technologie, které jsou zastoupeny fotovoltaickými panely a tepelným čerpadlem.

Výstavba Centra byla podpořena z operačního programu ROP NUTS II Střední Morava, oblasti podpory *Infrastruktura pro rozvoj vzdělávání*. Příjemcem projektu je SPŠ Uherský Brod, finančně se spolupodílela společnost Slovácké strojírny.

[www.centrumhi-tech.cz/](http://www.centrumhi-tech.cz/)



## 2. BORSODCHEM MCHZ, s. r. o.



### Informace o zaměstnavateli

**Název společnosti:** BorsodChem MCHZ, s. r. o.

**Sídlo:** Chemická 1 / 2039, 709 03 Ostrava-Mariánské Hory

**Obor:** Chemický průmysl

**Účastník řízeného rozhovoru:** Mgr. Alexandra Pánková, personalistka

**Autor řízeného rozhovoru:** Mgr. Michala Čičváková

### Představení společnosti

Společnost BorsodChem MCHZ, s. r. o., která v regionu působí již od roku 1928, se zaměřuje na chemickou výrobu organických a anorganických látek. V současné době je hlavním a nosným produktem společnosti anilin, který je dále využíván pro výrobu polyuretanových hmot pro automobilový, stavební, textilní a obuvnický průmysl. Důležitá je i produkce cyklohexylaminu, speciálních aminů, kyseliny dusičné a dietyloxalátu. Většina produkce firmy je určena pro export. Firma prošla během své existence řadou organizačních změn. Mezi nejdůležitější patří integrace firmy do maďarské společnosti BorsodChemZrt. v roce 2000, v roce 2011 se majoritním vlastníkem stala společnost WanhuaIndustrial Group. V roce 2010 měla firma celkem 359 zaměstnanců a objem tržeb za prodané výrobky dosáhl 4 559 mil Kč.<sup>1</sup>

### Popis konkrétní spolupráce

BorsodChem MCHZ, s. r. o., si uvědomuje důležitost spolupráce se všemi stupni škol, která zásadně přispívá k „výchově mladé chemické generace“<sup>2</sup>. Dokumentuje to zejména letitá stabilní spolupráce společnosti se Střední průmyslovou školou chemickou akademika Heyrovského a Gymnáziem. V posledních letech je podle A. Pánkové spolupráce ještě „trošku intenzivnější v souvislosti s projekty Evropské unie, kdy se střední škola do některých z těchto projektů zapojila, a my jsme tak naši vzájemnou spolupráci rozšířili“. Několikrát ročně probíhají schůzky mezi generálním ředitelem společnosti a ředitelem školy. Za konkrétní obsahové plnění navrhované spolupráce odpovídá na půdě společnosti útvar lidských zdrojů a komunikace, za školu pak vyučující jednotlivých odborných předmětů. Vzhledem k současné restrukturalizaci firmy, kdy dochází ke snižování počtu zaměstnanců, firma nemůže vyhovět žádostem škol týkajícím se navázání spolupráce, neboť si uvědomuje, že by se stávajícím počtem zaměstnanců nemohla zajistit odpovídající kvalitu spolupráce.

Spolupráci se středními odbornými školami firma nechce rozšiřovat, má ale velký zájem na tom, aby byla zachována v současné podobě. Tou nejviditelnější částí spolupráce jsou čtrnáctidenní praxe studentů ze třetích ročníků: „Ročně umožníme odbornou praxi asi deseti studentům v profilacích na farmaceutické substance, chemickou technologii, analytickou chemii a ochranu životního prostředí. Praxe probíhá zpravidla v našich laboratořích, kdy studenti dostanou zadání ze školy, tady si u nás udělají konkrétní měření a zpracovávají závěrečnou zprávu,“ popisuje A. Pánková. Hlavním cílem je seznámení žáků s chemickou výrobou a laboratorní technikou. Dochází také k osvojení si příslušných postupů a pracovních návyků.

Vedle praxe studentů existují i další neméně důležité formy spolupráce. Všechny její podoby jsou definovány v Rámcové smlouvě o spolupráci, kterou BorsodChem MCHZ, s. r. o. se Střední průmyslovou školou chemickou akademika Heyrovského uzavřela a kterou v tříletých intervalech aktualizuje. Vedle praxí firma zajišťuje na základě této smlouvy oponentní posudky pro práce studentů a poskytuje vybrané vzorky chemikálií pro práci studentů v laboratořích. „Když nakupujeme nové zařízení do laboratoří, poskytneme to starší, ale ještě stále funkční zařízení škole, tak aby se s ním studenti měli možnost seznámit a osahat si ho již v laboratořích přímo ve škole.“ Další formou spolupráce jsou exkurze. „Zpravidla k nám chodí učitelé se studenty od druhého ročníku, mají možnost se podívat přímo do výroben a laboratoří a seznámit se s prostředím chemické firmy a navíc mají možnost se u nás ucházet o zaměstnání,“ zdůrazňuje Alexandra Pánková.

Velmi intenzivní byla spolupráce se školou před třemi lety, kdy se společnost podílela na tvorbě Školního vzdělávacího programu. „Přímo jsme spolupracovali na obsahové náplni odborných předmětů, protože jsme chtěli, aby profil absolventa co nejlépe vyhovoval našim potřebám.“ Důraz byl zejména ze strany společnosti kladen na to, aby se do výuky promítly nové metody a technologie reflektující změny v oboru.

Společnost BorsodChem MCHZ, s. r. o. sleduje dění ve škole: pomáhá každoročně organizovat chemickou olympiádu, účastní se akcí školy, aktuálně například „na slavnostním zahájení výstavy



<sup>1</sup> Výroční zpráva 2010, BorsodChem MCHZ, s. r. o.

<sup>2</sup> Tamtéž, str. 14

s názvem Příběh kapky“ (eROZVOJ 2 / 2011, str. 6) a zajímá se o studenty, kteří jsou úspěšní ve školních či mimoškolních činnostech. Středem zájmu se v tomto roce stal žák Střední průmyslové školy chemické Vojtěch Kundrát, jenž získal ocenění Česká hlavička 2010 v oblasti přírodovědného výzkumu, zvítězil v soutěži Chytrá řešení pro Ministerstvo životního prostředí v kategorii středoškolských studentů a získal 100 000 Kč na praktickou realizaci svého projektu. „Pan generální ředitel se s tímto studentem osobně setkal. Proběhla mezi nimi diskuze vyloženě na odborné úrovni, také od nás dostal malý dárek a věnovali jsme mu článek v našem podnikovém časopise eRozvoj, abychom ho i my ocenili a podpořili jeho aktivitu. Chtěli jsme ukázat, že si velmi vážíme toho, že chemická průmyslovka takového šikovného studenta má,“ dodává paní Pánková. Právě díky časopisu eRozvoj jsou o spolupráci se školou informováni pracovníci společnosti, kteří jsou zároveň často rodiči současných i budoucích studentů střední průmyslové školy. Studenty společnost BorsodChem MCHZ přímo oslovuje pomocí reklamních a propagačních panelů umístěných v budově školy. „Díky velkým panelům umístěným ve škole naše firma vstupuje do povědomí studentů. Důležitá je pochopitelně i regionální blízkost naší firmy a možnost budoucího pracovního uplatnění pro studenty.“

Vedle spolupráce se Střední průmyslovou školou chemickou společnost již řadu let spolupracuje s Obchodní akademií v Ostravě a každoročně umožňuje realizaci odborné praxe dvěma studentům. Jak již bylo zmíněno v úvodu, společnost si uvědomuje nutnost působit na všech stupních škol. Nezanedbatelná je spolupráce s Vysokou školou báňskou, zejména pak s Fakultou metalurgie a materiálového inženýrství. BorsodChem MCHZ, s.r.o. navrhuje témata bakalářských a diplomových prací studentů a odborníci z řad zaměstnanců vedou práce studentů nebo vypracovávají oponentské posudky. V minulých letech existovala i spolupráce s Vysokou školou chemickou v Praze a s Univerzitou v Pardubicích, kdy zástupci společnosti jezdili na veletrhy organizované školami představit firmu a nabídnout zájemcům možnost pracovního uplatnění. V posledních letech, kdy společnost podniká restrukturalizační kroky, se podobných náborových akcí sama aktivně neúčastní.



### Efekty partnerství

Alexandra Pánková by na základě vlastní zkušenosti všem podnikům spolupráci se středními odbornými školami vřele doporučila: „Myslím si, že spolupráce se školami, které nabízí kvalitní vzdělání zaměřené na progresivní obory, ze kterých vychází velmi dobře připravení absolventi, je přínosná pro obě dvě strany. Uvědomujeme si, že nám zaměstnanci stárnou a že generační obměna je věcí nutnou a přirozenou. Máme proto zájem o šikovné studenty, kteří se chemii chtějí věnovat, kteří nestudují jenom proto, aby měli papír o vzdělání. A škola zase kvituje s povděkem to, že je studentům již v průběhu studia umožněno srovnání teorie s praxí.“ Paní Pánková je personalistka a ví, kolik času a úsilí stojí vybrat vhodného kandidáta na volnou pozici. Možnost spolupráce se školami je pro ni osobně velkou výhodou, v ideálním případě již kandidáty zná nebo zná školu, na které studovali a má představu o jejich znalostech, dovednostech a kompetencích. Hlavním pozitivem, které vyváží i práci navíc, jež je nutné studentům na praxi či exkurzi věnovat, je pro A. Pánkovou možnost ve studentech vzbudit zájem o chemii: „Uvědomujeme si, že čas, který studentům věnujeme je vlastně investicí, která se nám vrátí v podobě budoucích perspektivních zaměstnanců.“



### 3. Bayer s. r. o



#### Informace o zaměstnavateli

**Název společnosti:** BAYER s. r. o.

**Sídlo:** Siemensova 2717 / 4, 155 80 Praha 5

**Obor:** Farmaceutický průmysl

#### Účastníci řízeného rozhovoru:

Mgr. Daniela Červenclová, Corporate Communications Manager, Ing. Jiří Rösner,  
Head of Business Development

**Autor řízeného rozhovoru:** Mgr. Adéla Bergrová

#### Představení společnosti

Firma Bayer je celosvětově působící společnost, jejíž hlavní kompetence spadají zejména do oblasti zdravotní péče, výživy, ochrany rostlin, vývoje a výroby high-tech materiálů. Společnost Bayer se zároveň podílí na společenském rozvoji prostřednictvím inovací, výzkumu, podpory vzdělávání a nárůstu výnosové síly. Skupina dodržuje zásady trvale udržitelného rozvoje a je si vědoma své role sociálně a eticky zodpovědného subjektu. Hospodárnost, ekologie a sociální zodpovědnost tvoří tři rovnocenné pilíře firemní politiky koncernu Bayer. Ve fiskálním roce 2010 společnost Bayer zaměstnávala 112 500 lidí po celém světě a dosáhla tržeb ve výši 35,1 mld. EUR. Výdaje na výzkum a vývoj v roce 2010 činily 3,1 mld. EUR. Tato firma zaměstnává celosvětově více než 112 tisíc lidí, v ČR téměř 200 lidí.

V portfoliu firmy Bayer nalezneme přípravky na ochranu rostlin, péči o zdraví lidí i veterinární přípravky, ve své divizi Bayer MaterialScience firma vyvíjí inovativní materiály, které se využívají ve stavebnictví, v automobilovém průmyslu a v dalších odvětvích.

#### Popis konkrétní spolupráce

Společnost Bayer navázala spolupráci se školami, protože se snaží rozšiřovat povědomí o tom, že přírodní vědy, nové technologie a inovace jsou důležité pro svět a pro naši planetu. Především je nutné nadchnout děti pro tento obor, ukázat jim, že chemie není pouze teoretická věda a nudná záležitost, ale naopak, ukázat chemii jako atraktivní a propojit ji s praxí. S tím samozřejmě úzce souvisí výběr budoucího povolání. Firma si uvědomuje, že je pro ni klíčové mít kvalitní zaměstnance zde v České republice v oborech, jako jsou chemie a biologie, a proto se snaží, aby



se tento trend nezhoršoval, ale naopak pozitivně vyvíjel. Firma navázala partnerství s několika školami a v současné době spolupracuje na dalších projektech, jako je projekt Vltava a projekt Věda má budoucnost.

Se základní školou v Chrudimi firma navázala užší spolupráci především formou jednodenních exkurzí, ale i dlouhodobějších větších projektů, workshopů a kariérního poradenství. Úskalím jednodenních exkurzí může být situace, kdy je to žáky vnímáno jako výlet, kdy se nemusí učit, proto se této situaci firma snaží předejít a dále na exkurze navazovat především formou interaktivních dotazníků, vypracování slohových prací na provázané téma. Samozřejmostí je snaha a spolupráce ze strany ředitelů škol, učitelů chemie, pedagogických poradců apod.

#### Projekt Vltava

Vltava je školní výzkumný projekt, v jehož rámci si zainteresované třídy jednotlivých škol zvolí určitý úsek Vltavy, na kterém několikrát ročně provedou biologické, chemické a geografické výzkumy a na základě získaných výsledků se pokusí vyhodnotit kvalitu a vlastnosti zkoumané vody. Důraz není přitom kladen pouze na ekologicko-přírodovědnou tematiku, ale také na jazykovou stránku, protože jsou do projektu zapojeny i mezinárodní školy. Projekt Vltava si klade za cíl propojit s praxí to, co se žáci naučili teoreticky ve školních lavicích a tím opět ukázat, že přírodní vědy nemusí být nudným, ale naopak velmi zajímavým oborem.

Do tohoto projektu jsou zapojeny základní a střední školy, které se nacházejí poblíž řeky Vltavy, ale i školy, které si vybrali zkoumání jiné řeky ve svém okolí. K dispozici jim firma nabízí profesionálního koordinátora a také např. zapůjčení speciálních měřících kufrů na sledování těchto veličin.

### Efekty partnerství

Spolupráce splňuje dlouhodobé cíle, kterých chce firma dosáhnout. Jde především o zvyšování povědomí o významu vědy a výzkumu, zvýšení prestiže přírodních oborů jako něčeho, „čím se opravdu dá uživit“ a za čím mohou žáci vidět nějaký smysl. Pro firmu z toho pramení také lepší vyhlídky na motivované a kvalifikované zaměstnance pro budoucí výzvy v oblasti inovací.

Firma Bayer apeluje na žáky, aby nepodceňovali jazykovou znalost. Představa dětí, že po studiu se např. „zavřu do laboratoře a na co mi vlastně ten cizí jazyk bude“ je naprosto mylná, protože jako mezinárodní firma s často zahraničním managementem a propojením s ostatními závody po světě se neobejde bez zaměstnanců s kvalitním jazykovým vybavením. Právě jazyky jsou bohužel kamenem úrazů velké části absolventů přírodovědných oborů, proto je potřeba vštěpovat dětem důležitost učení se jazyku co nejdříve.

## 4. Česká pošta, s. p.



### Informace o zaměstnavateli

**Název společnosti:** Česká pošta, s. p.

**Sídlo:** Politických vězňů 909 / 4, 225 99 Praha 1

**Obor:** Poštovní služby

### Účastníci řízeného rozhovoru:

Ing. Marta Horáková, ředitelka odboru Nábor a HR marketing,

Ing. Tomáš Votruba, expert HR, odbor Nábor a HR marketing

**Autor řízeného rozhovoru:** Bc. Lubomír Valenta

### Představení společnosti

Česká pošta, státní podnik, je poskytovatelem univerzálních poštovních služeb v oblasti zprostředkování informací, plateb a zboží tradičními i elektronickými formami. Podle údajů Výroční zprávy 2010<sup>3</sup> vykonává funkci zakladatele podniku jménem státu Ministerstvo vnitra České republiky, podnik spravuje 3 385 poboček a zaměstnává 33 256 zaměstnanců<sup>4</sup>.

### Popis konkrétní spolupráce

Spolupráce České pošty a škol poskytujících vzdělávání v poštovních a logistických oborech probíhala na úrovni spontánních regionálních partnerství již od devadesátých let. Důležité změny, které předurčily současnou podobu spolupráce, se odehrály po rozsáhlé organizační změně struktury České pošty v roce 2005. Regionální odštěpné závody s vlastní právní subjektivitou, které hrály úlohu partnerů odborných škol v jednotlivých krajích, byly nahrazeny centralizovanou strukturou. Odbor Nábor a HR marketing se stal centrem pro sjednocení vize sociálního partnerství České pošty a škol, rozvoj jednotné strategie spolupráce a harmonizaci přístupu k jednotlivým školám. Odborné školy se zájmem o partnerství s Českou poštou rovněž sjednotily své aktivity a založily Asociaci středních škol informačních technologií, telekomunikací, poštovníctví a logistiky (dále jen Asociace), jíž předsedá ředitel Střední školy informatiky a spojů v Brně PaedDr. Vladimír Šimíček. V Asociaci je sdruženo následujících deset škol, které nabízejí poštovní a logistické obory:

- SOŠ logistických služeb, Praha 9
- SOŠ informatiky a spojů a SOU, Kolín IV
- SOŠ a SOU, Kladno

<sup>3</sup> [http://www.ceskaposta.cz/assets/o-ceske-poste/profil/ceska-posta\\_VZ\\_2010-web.pdf](http://www.ceskaposta.cz/assets/o-ceske-poste/profil/ceska-posta_VZ_2010-web.pdf)

<sup>4</sup> Fyzický počet zaměstnanců k 31. 10. 2011

- SOŠ a SOU, Trutnov
- SOŠ logistická a SOU, Dalovice
- SŠ informatiky a finančních služeb, Plzeň
- SŠ informatiky a spojů, Brno
- SŠ poštovních a logistických služeb, Opava
- SŠ logistiky a chemie, Olomouc
- SŠ elektrotechniky a spojů, Ústí nad Labem

V roce 2008 byla uzavřena rámcová dohoda o spolupráci mezi Českou poštou a Asociací, čímž partnerství získalo konsolidovaný rámec, na jehož základě se rozvíjí pestrá škála vzájemné spolupráce při zachování efektivní komunikace a transparentních postupů. Tento model sociálního partnerství byl motivován oboustrannou reflexí výhod daného uspořádání a vznikl na základě série iniciativ jak ze strany České pošty, tak škol začleněných v Asociaci.

### Obsah partnerství v současnosti

Česká pošta v současnosti rozvíjí svou vnitřní i vnější politiku směrem ke zvýšení konkurenceschopnosti a funkčnímu modelu obchodní společnosti. Zástupci České pošty spatřují v sociálním partnerství jeden z klíčových nástrojů liberalizace a modernizace svého podniku. Definují čtyři základní oblasti spolupráce se středními školami:

- 1) odborná spolupráce na tvorbě kurikula**, obsahu rámcových a školních vzdělávacích programů a profilů absolventů;
- 2) marketingová podpora škol** při propagaci studia poštovních a logistických oborů mezi mladými lidmi;
- 3) Podpora žáků a učitelů poštovních a logistických oborů**, rozvoj bohaté škály profesně relevantních aktivit pro žáky spolupracujících škol a jejich učitele;
- 4) spolupráce s absolventy škol**, podpora jejich uplatnění v oboru.

#### 1) Odborná spolupráce na tvorbě kurikula

V oblasti odborné podpory při tvorbě kurikula se Česká pošta významnou měrou zapojila do procesu návrhu rámcového vzdělávacího programu čtyřletého maturitního oboru 37-42-M/01 Logistické a finanční služby<sup>5</sup> a 37-51-H/01 Manipulant poštovního provozu<sup>6</sup>. Významně přispěla zejména při definování znalostí, dovedností a kompetencí v profilu absolventa tak, aby si žáci daného oboru osvojili schopnosti potřebné pro uplatnění své odbornosti v reálné praxi. Jednotlivé školy dále rozvíjejí tento rámcový vzdělávací program v konkrétních školních vzdělávacích programech.

#### 2) Marketingová podpora škol

V roce 2010 zahájila Česká pošta komplexní kampaň na podporu zájmu veřejnosti o poštovní a logistické obory. Bylo vytvořeno odpovídající portfolio informačních a propagačních materiálů zaměřených na různé cílové skupiny, zejména žáky základních škol a jejich rodiče, učitele a školní kariérové poradce, ale také např. studenty vysokých škol. Cílem kampaně je zdůraznit přítomnost silného partnera na trhu práce, v rámci jehož činnosti nacházejí absolventi poštovních a logistických oborů odpovídající pracovní pozice. Školy tak mohou potenciálním zájemcům o studium nabídnout zcela konkrétní vizi možného budoucího uplatnění v oboru. Česká pošta věnuje této aktivitě velkou pozornost: informační podpora se opírá o nový jednotný vizuál, který pokrývá množství témat, a slaďuje jak podobu tištěných propagačních materiálů, tak např. multimediální výstupy ve formě spotů či webových bannerů umístovaných na internetové stránky partnerských škol. Cílené oslovení „internetové generace“ považuje Česká pošta za jeden z nejdůležitějších směrů dalšího rozvoje marketingových aktivit tohoto typu. Školy využívají podporu České pošty také v rámci veletrhů středních škol, dnů otevřených dveří a dalších akcí pro veřejnost. V listopadu 2011 se ve spolupráci s dalšími partnery rozběhla rozsáhlá kampaň zaměřená na základní školy.

#### 3) Podpora žáků a učitelů poštovních a logistických oborů

Nejrozsáhlejší část sociálního partnerství České pošty a odborných škol se projevuje ve formě podpory samotných žáků a jejich učitelů.

V roce 2010 poskytla Česká pošta odbornou praxi 1378 žákům třetích a čtvrtých ročníků středních škol zapojených do Asociace. V rámci čtrnáctidenní pracovní zkušenosti přímo v provozech České pošty se žáci seznamují s komplexní podobou poštovní práce za podpory pracovníků i manažerů jednotlivých pošt. Zřejmým efektem dané aktivity je možnost seznámit se s podmínkami práce pro Českou poštu již při studiu.

Česká pošta rovněž zprostředkovává pro výuku softwarový systém APOST, který je používán na poštách. Žákům umožňuje získat dovednosti v ovládání tohoto speciálního programu, který byl vyvinut přímo pro Českou poštu. Součástí seznamování s reálnou prací České pošty jsou také pravidelné exkurze žáků v provozech ČP.

Další formou podpory škol je zajištění aktuálních předpisů, formulářů a dalších materiálů, zajišťujících soulad výuky s nejnovějším vývojem portfolia České pošty. Materiály jsou dodávány jak v tištěné podobě, tak elektronicky na datových nosičích. Školy mají také možnost přispívat do nově vydávaných Poštovních novin.

<sup>5</sup> Obor na školách postupně nahrazuje starší obor 37-42-M/001 Poštovní a peněžní služby a 37-42-L/003 Poštovní manipulant.

<sup>6</sup> Obor na školách postupně nahrazuje starší obor 37-42-L/003 Poštovní manipulant.



Zcela ojedinělou aktivitou je obnovená Soutěž poštovních dovedností, jejíž nultý ročník v současné podobě se konal v roce 2010 v Opavě, první ročník se odehrál v roce 2011 v Brně. Každá z deseti škol zapojených v Asociaci vysílá do soutěže tým složený ze žáků a učitelů, Česká pošta zajišťuje organizační stránku a sponzoruje akci věcnými cenami. Týmy soutěží v tematických disciplínách souvisejících s poštovní prací v její teoretické a praktické části. Do soutěžení se zapojují také učitelé škol. Jména vítězů jsou zaznamenávána na putovní skleněnou plaketu ve tvaru poštovní známky. Neformální charakter akce motivuje žáky k aktivnímu zájmu o obor a upevňuje osobní rovinu vzájemných vztahů mezi zúčastněnými partnery.

#### 4) Spolupráce s absolventy

Česká pošta byla klíčovým partnerem při definování profilu absolventa oboru Logistické a finanční služby, po jehož absolvování jsou mladí lidé připraveni na profesní uplatnění v České poště. Sekce Rozvoj lidských zdrojů věnuje práci s absolventy pečlivou pozornost, pozice vhodné pro absolventy jsou na kariérních stránkách České pošty viditelně označeny, absolventi mají také možnost přihlásit se do databáze absolventů. Uchazeči v dané databázi jsou přednostně oslovováni s nabídkou pracovního uplatnění v České poště.

#### Efekty partnerství

Postavení České pošty na domácím trhu je v mnoha ohledech výsadní, což se promítá mj. do mimořádných možností v oblasti sociálního partnerství. Školy vyučující poštovní a logistické obory mají neoddiskutovatelnou výhodu v příležitosti ke spolupráci s výjimečně silným partnerem. Nicméně, mnohé momenty vyplývající ze systému spolupráce České pošty a odborných škol mohou sloužit jako příklady dobré praxe i ve všeobecném kontextu. Pracovníci odboru Nábor a HR marketing oceňují zejména podporu ze strany vrcholného managementu České pošty, který si dobře uvědomuje přínos dlouhodobého sociálního partnerství. Jako klíčová se také ukázala formulace a naplňování jasně definované strategie, která je založena na smluvně vymezené spolupráci se středními školami. Pestrost aktivit a bohatá iniciativa z obou stran ukazují, že koncept sociálního partnerství nabízí prostor pro kreativitu a rozvoj aktivit přínosných pro všechny zapojené strany.

## 5. WITTE Automotive Nejdek spol. s r. o.



### Informace o zaměstnavateli

**Název společnosti:** WITTE Automotive Nejdek spol. s r. o.

**Sídlo:** Rooseveltova 1299, 362 21 Nejdek

**Obor:** Automobilový průmysl

**Účastník řízeného rozhovoru:** Mgr. Martina Poštová, tisková mluvčí

**Autor řízeného rozhovoru:** Bc. Dagmar Vašková

### Představení společnosti

Společnost WITTE Automotive sídlí a působí v Nejdku již téměř dvacet let. Mateřská společnost, která má sídlo ve Spolkové republice Německo, vyrábí zámky a zamykací systémy již od roku 1899. Dnes se s výrobky této společnosti, jako jsou zámky, panty, klíčové garnitury a kliky, setkáme ve vozidlech významných výrobců automobilů na celém světě.

Společnost WITTE Automotive je druhým největším zaměstnavatelem v Karlovarském kraji a několikanásobným držitelem titulu Zaměstnavatel regionu.

### Popis konkrétní spolupráce

Firma WITTE Automotive se středními odbornými školami spolupracuje dlouhodobě. Martina Poštová spolupráci popisuje takto: „Tradice není pouze ve spolupráci s jednou školou, ale se školami jako takovými. Zhruba pět let funguje koncept takzvaných WITTE klíčů, což znamená, že naše nabídka je plošná pro téměř jakoukoliv školu, ale důraz klademe na spolupráci se školami technickými, zejména s partnerskými SŠ a VŠ. WITTE klíče je koncept, kdy si vychováváme a snažíme se udržet technické hvězdy již od mateřské školy přes školu základní až po vysokou. Naším cílem je vychovat si budoucí zaměstnance, kteří nás budou znát „od mateřinky.“

Firma se školami spolupracuje na různých úrovních. M. Poštová to upřesňuje: „Úzká spolupráce se dvěma mateřskými školami v Nejdku trvá již zhruba dva roky. Naší partnerskou základní školou je Základní škola Karlovarská. Partnerské střední školy má firma čtyři. Každá je na jiné úrovni, každá má jiné technické zaměření a s každou spolupráce trvá různě dlouhou dobu. Nejdelší, již dvanáctiletá historie je spjata se Střední průmyslovou školou v Ostrově, která v letošním roce otevřela za naší výrazné podpory nové Centrum technického vzdělávání. Spolupráci s touto školou zahájil jednatel společnosti, Ing. Václav Jeništa. Výstupem vzájemné spolupráce je výchova budoucích kádří. Další partnerskou střední školou je Střední odborná škola

*logistická v Dalovicích, která nám vychovává logistiky, skladníky, manipulanty a disponenty, prostě profese z oboru logistického. Dále spolupracujeme s Integrovanou střední školou technickou v Sokolově, protože i ze Sokolova máme zaměstnance. Čtvrtou střední školou je Střední odborná škola a učiliště v Nejdku, kde se rodí, doufejme, do budoucna naši nástrojáři, mechanici strojů a zařízení.“*

Navázání spolupráce iniciovala firma a školy na nabídku přistoupily. Společnost WITTE Automotive by do budoucna ocenila větší aktivitu škol samotných. Důvodem ke spolupráci firmy se školami je několik. Firma spolupracuje se školami jednak kvůli své velikosti (momentálně je zde zaměstnáno 1 400 zaměstnanců), jednak se firma musí přizpůsobovat automobilové branži a požadavkům, kterými jsou rychlost, přesnost a flexibilita. Dalším důvodem je skutečnost, že se jedná o společnost mladou, což znamená, že hledá „čerstvé mozky“ do jednotlivých týmů. Věkový průměr v podniku je 36 let, což je velmi nízký průměr i v celorepublikovém srovnání.

V poslední době firma pozoruje pokles znalostní úrovně studentů, žáků i vysokoškoláků, tak se snaží vyvíjet tlak na to, aby se studenty pracovali pedagogové – odborníci ovládající nejnovější metody výroby. V rámci projektu IQ Industry firma školí i učitele, aby to, co vyučují, odpovídalo praxi. Na exkurzích pak mají žáci příležitost se seznámit s reálnou praxí a nahlédnout do výroby a také zjistit, že „bez práce nejsou koláče“ a že nároky jsou vysoké. Ti, kteří situaci pochopí, si u firmy zažádají o brigádu, ať už celoroční či letní, nebo se účastní firemních akcí a právě takové motivované zaměstnance WITTE Automotive hledá.

Firma také dlouhodobě spolupracuje se školami na úpravě jejich vzdělávacích programů tak, aby osnovy byly aktualizované. Osnovy jsou ale jedna věc, praxe je druhá věc, protože učni a studenti, kteří studují technické obory jako nástrojařina nebo technické obory na střední průmyslové škole, by měli nejenom z učebnice, jak takový CNC stroj vypadá, měly by ho i umět používat. WITTE Automotive tedy jednak školám pomáhá technickým vybavením i poskytováním neplacené praxe studentům. Paní Poštová k tomu dodává: „*Vyhodit můžete všechno vybavení, ale stačí se jen zeptat, jestli to škola náhodou nepoužije ať už jako celek nebo na výukové náhradní díly či jako surovinu, která se dál zpracovává.*“

Studenti, kteří projdou výběrovým řízením, vykonávají v podniku neplacenou praxi trvající buď dva, nebo tři týdny. Do WITTE Automotive se hlásí poměrně hodně uchazečů o neplacenou praxi, takže už tam musí prokázat, že je ten správný, koho v podniku chtějí. Uchazeč musí získat doporučení od svého vyučujícího, musí prokázat teoretické znalosti a zkušenosti z předešlých brigád. Po úspěšném absolvování výběrového řízení je zapojen do konkrétního týmu. Jelikož mateřská společnost sídlí v Německu, je důležité, aby praktikanti ovládali i němčinu, aby si dokázali poradit i např. s výkresovou dokumentací v cizím jazyce.

Martina Poštová upřesňuje: „*Praktikanti jsou součástí týmu konstrukce, dostanou konkrétní projekt a konkrétního nadřízeného. Na začátku se seznámí s nějakým úkolem a na něm pracují až do konce své praxe a na konci dělají vyhodnocení, takže hodnotí nás, stejně jako my hodnotíme je.*“

Praxe v podniku standardně probíhá v květnu nebo červnu, tj. během školního roku. Klasický model učňovského školství – týden škola, týden praxe – firmě nevyhovuje, protože za týden už žákovi v jeho práci, kterou mu firma zadá, uteče vývoj – za týden se totiž práce posune obrovským tempem dál. Ve výrobě jednoduše nelze čekat, až se praktikant za týden vrátí. Stávající koncept praxí na odborných učilištích je tedy pro WITTE Automotive nevyhovující.

WITTE Automotive školy nejen podporuje, ale zve je také na firemní akce nebo přímo do své výroby a snaží se je motivovat k novinkám. Firma nabízí například projekty, které jsou studenti schopni zvládnout v rámci dlouhodobých maturit. Postoj ke školám vystihuje nejlépe následující výrok paní Poštové: „*Škola pro nás není pouze škola, měla by fungovat jako firma.*“

Na spolupráci se školami se podílí personální tým a HR marketing – Martina Poštová. V každém týmu ve WITTE Automotive je stanovena zodpovědná osoba za spolupráci se školami. Dohromady se jedná o zhruba 20 osob, které se scházejí dvakrát do roka a hovoří o tom, co jim vyhovovalo a co ne, jakým směrem se vydat dál. Detailní komunikaci o studentech s vedoucími týmů obstarává již personální tým. Na každé partnerské škole byla určena kontaktní osoba, která koordinuje činnosti s pedagogy a studenty. Spolupráci si ve firmě pochvalují, funguje velmi dobře. Zástupce firmy se účastní pedagogických rad partnerských škol a další komunikace funguje telefonicky nebo elektronickou poštou, takže je osobní, rychlá a napřímo.

### **Efekty partnerství**

Co považují ve firmě za největší přínosy partnerství se školami? Určitě to, kterým směrem se studenti vzdělávají, a to, že poznají praxi dřív, než do ní „spadnou“. Vědí také, že nároky jsou vysoko. Pro firmu jsou hlavním cílem zaměstnanci, kteří jsou firmě loajální, a to jsou díky tomu, že ji poznali dříve jako studenti, že o ně pečovala, že např. dostali jazykové učebnice, že se do WITTE Automotive podívali na exkurzi nebo na praxi atd.

Zásadním přínosem pro firmu je kratší doba potřebná na zaškolení nového pracovníka a s tím spojená úspora nákladů. Pokud firma zaměstná absolventa na hlavní pracovní poměr, který byl ve firmě několikrát na praxi, už se mu nemusí u výrobní linky vysvětlovat, co tam má dělat, nebo v konstrukci, jak se používá daný program apod.

Spolupráce se školami je běh na dlouhou trať, není to akce, která se uspořádá v září, a v červnu přijdou noví zaměstnanci. Martina Poštová to rozvádí: „*Je to investice na dlouhou dobu, stojí to „jenom vaši aktivitu“, ale je to investice, která se značně určitě vrátí. Studenti mají povědomí o firmě jakožto partnerovi školy. Další věcí je, že v podniku pracuje hodně rodičů, takže zaměstnanci se dozvídají dopředu, že firma nějakým stylem školství podporuje a právě oni třeba pošlou své dítě na spolupracující školu. Když rodiče pracují v technickém oboru, je velká pravděpodobnost, že syn / dce-  
ra skončí ve stejném oboru. Chceme být dlouhodobě atraktivním zaměstnavatelem pro mladé a inovativní lidi a předejít tomu, že nám jednoho dne dojdou kvalifikovaní pracovníci.*“

## 6. TKZ Polná



### Informace o zaměstnavateli

**Název společnosti:** TKZ Polná, s. r. o.

**Sídlo:** Zahradní 572, 588 13 Polná

**Obor:** výroba stavebního a nábytkového kování (pracovníci – nástrojař, seřizovač, elektromechanik, elektronik)

### Účastník řízeného rozhovoru:

Jana Zvoník, jednatel a technický ředitel společnosti

**Autor řízeného rozhovoru:** Jakub Šnýdl

### Představení společnosti

Společnost TKZ Polná (ve zkratce Továrna Kovového Zboží) oslavila v září roku 2011 stoleté výročí existence. Od roku 1911, kdy byla společnost v Polné založena, se TKZ Polná zabývá výrobou kovových výrobků a kovových součástí. V roce 1991 byl závod vyčleněn ze státního podniku TO-KOZ Žďár nad Sázavou a v roce 1993 byl podnik privatizován. V posledních asi 17 letech se firma profiluje širokým sortimentem stavebního a nábytkového kování (panty, dvevní závěsy, úchytky a podobné elementy). Více než polovina produkce je určena k exportu. Mezi technologie, které společnost využívá, patří zejména lisování, kování za studena, soustružení a sváření. V současné době má firma asi 160 zaměstnanců. TKZ Polná je členem sdružení MEZA, které je součástí Evropské federace asociací výrobců zámků a stavebního kování (ARGE).

Kraj Vysočina je převážně výrobním regionem. V primárním sektoru hospodářství pracuje asi 9 % ekonomicky aktivních obyvatel kraje. Na sekundární sektor (průmysl a stavebnictví) připadá asi 47 % zaměstnaných obyvatel kraje, což je více než celorepublikový průměr. Ve srovnání s ostatními kraji České republiky je v kraji Vysočina méně rozvinutý terciární sektor. Po skončení druhé světové války došlo na Vysočině k mohutnému rozvoji průmyslu, především strojírenství. Další významné změny v průmyslu nastaly po roce 1989. Některé průmyslové závody byly zprivatizovány nebo vráceny v restituci původním vlastníkům. Současné struktury zpracovatelského průmyslu na Vysočině dominuje strojírenství, kde je zaměstnáno nejvíce pracovníků. Následuje hutnictví, potravinářský průmysl, textilní a oděvní průmysl a elektrotechnický průmysl. V kraji je asi 40 průmyslových zón, v kterých mají své průmyslové závody především zahraniční firmy. Nejvíce se průmysl na Vysočině soustřeďuje v okolí Jihlavy, kde leží i město Polná.



## Popis konkrétní spolupráce

Firma TKZ Polná spolupracuje se Střední školou technickou Jihlava (dále SŠT), s Vysokým učením technickým Praha, s výzkumným ústavem INOP v Poznani v Polsku. V roce 2011 byla společnost TKZ Polná oslovena Univerzitou Palackého v Olomouci, která nabídla spolupráci v různých oblastech – semináře, workshopy a jiné akce univerzity. Toto partnerství je však teprve na začátku.

Spolupráce se SŠT trvá podle pana Jana Zvoníka, jednatele a technického ředitele společnosti TKZ Polná, řádově několik desítek let. *„Všichni naši odborní pracovníci se učili právě v SŠT Jihlava. Jako učni se praxi učili v naší firmě (tehdy ještě TOKOZ) a teoretické znalosti získávali právě v Jihlavě. Tato škola nám vytvořila určitý odborný kádr, na kterém staví budoucnost firmy celkovou filosofií.“*

Později se spolupráce se SŠT trochu rozvolnila, protože škola získala vlastní strojní vybavení (především díky působení firmy Bosch v Jihlavě) a začala odborné předměty a praxi vyučovat ve vlastních prostorech. *„V poslední době jsme ale zjistili, že absolventi této školy se musí potom zapracovávat stejně v našem provozu a v našich technologiích, které jsou trochu odlišné proti té praxi u Bosche. V současné době pak takové zapracování nového zaměstnance trvá vždycky minimálně rok. V současné době dojednáváme s ředitelem SŠT Jihlava panem Mgr. Josefem Vácou, že učni z vyšších ročníků by se polovinu času učili ve škole a polovinu přímo tady v podniku, čímž by byla zaručena provázanost teoretických a praktických znalostí. A už by byli připraveni na to, pracovat přímo na projektech, které potřebuje naše firma. Teď je to tedy ve stadiu příprav,“* říká Jan Zvoník. Na přípravě a tvorbě školního vzdělávacího programu (ŠVP) se však společnost TKZ nepodílela.

Další rovinou partnerství společnosti TKZ Polná a SŠT Jihlava je forma stipendia, které dotuje firma TKZ Polná. Stipendium ve výši 1000 korun měsíčně znamená pro vybrané učně motivaci ke studiu, motivaci k sounáležitosti s firmou a zároveň jistotu získání práce po absolvování školy. Některým učňům pak TKZ Polná doporučuje studium vysoké školy. Vedení firmy se také pravidelně setkává s ředitelem školy Josefem Vácou, kvůli hodnocení a výběru těchto stipendistů.

Do blízké budoucnosti spolupráce TKZ Polná a SŠT Jihlava patří podle Jana Zvoníka také účast firmy TKZ Polná v projektu IQ Industry, což je projekt, který by měl sloužit k seznámení pedagogů a odborných pracovníků s neobvyklými technologiemi. *„Jsme jedni z mála v republice, kdo má stroje, které jsou na bázi objemového tváření kovů za studena protisměrným protlačováním. Je to ojedinělá technologie, která se v České republice vyskytuje pouze*

*u šroubárenských provozů. A tuto technologii bychom chtěli rozšířit k všeobecnému poznání jak pedagogů ze SŠT, tak i zájemcům z jiných podniků.“* Školení, které se v rámci projektu IQ Industry uskuteční začátkem roku 2012, povede pracovník firmy a bude se konat ve firemním penzionu.

Pan Zvoník má však v hlavě už i další projekty, které se budou týkat seznámení pedagogů a odborných pracovníků s neobvyklými technologiemi: *„Třeba v oboru sváření máme taky dost ojedinělou technologii - sváření natupo, což je sváření bez přídavného materiálu na svářecích lisech, eventuelně svářecích jednoúčelových zařízení, které tady máme.“*

Partnerství TKZ Polná a SŠT Jihlava podle J. Zvoníka funguje jako neformální dohoda. Ze strany firmy se o spolupráci starají Jan Zvoník a Ivana Chalupová z personálního oddělení. Ze strany školy pak pan ředitel Mgr. Josef Váca. Podle Jana Zvoníka nenastal nikdy žádný problém, který by tuto spolupráci narušil.

## Efekty partnerství

Za hlavní přínos této spolupráce považuje pan Zvoník hlavně odborně a teoreticky dobře vybavené absolventy školy, kteří už mají konkrétní zkušenosti s konkrétními technologiemi. *„U nás bylo určité období, kdy se šířil takový mýtus, že je vyškolených lidí dost a že čekají za bránou. Ale není to tak docela pravda, protože získat odborně zdatné pracovníky je velice obtížné, čili jak my, tak škola má na spolupráci pochopitelně zájem. Škola má zájem nabrat učně, aby měla lidi k učení, a my zase se snažíme o to, abychom si z těchto lidí vybrali ty nejlepší, kteří se osvědčí při praxi. Protože na těchto pracovnících vlastně firma stojí, protože pak má odborné pracovníky, kteří jsou schopni řešit problémy, a to v rámci technického rozvoje, inovací, různé restrukturalizace podniku, produktivité práce atd., takže se musí firma obrátit na lidi, kteří jsou odborně vzdělaní.“* V posledních letech přijímá TKZ Polná průměrně 2–3 absolventy SŠT Jihlava ročně.

Také je podle Jana Zvoníka dobré, že se žáci učí v širších souvislostech, například i v oborech a technologiích, které v současné době firma nevyužívá, ale do budoucna s nimi musí počítat.

Obecnější efekty spolupráce vidí pan Zvoník v možnosti sdělovat si navzájem zkušenosti, informovat se o novinkách a také společně reagovat na nové problémy. *„Já si myslím, že ta spolupráce, ať je to se středními školami nebo s vysokými školami, je v každém případě velice přínosná pro obě strany, protože při těchto věcech vždycky každý pozná nějakou tu svoji mezeru anebo svoje možnosti.“*

Jan Zvoník nechce své zkušenosti nikomu vnucovat, přesto má na věc jasný názor: *„Já si myslím, že na to musí přijít každý sám, co firma potřebuje. Rozhodně s několika firmami, s kterými jsme v úzkém kontaktu, se domníváme, že je velice důležité, aby lidi naskočili do té firmy brzo, a ne aby se museli zapracovávat dlouze. To znamená, že spolupráce zaměstnavatelů se školami je rozhodně důležitá. Všechny podniky, které jsou tady v okolí, s nějakou školou spolupracují.“*

Důležitou motivací k navázání spolupráce se školami je pro zaměstnavatele podle J. Zvoníka také konkurence. *„Pokud vám jde o to, aby firma přežila a aby měla nějakou perspektivu, tak je to otázka vedení, které musí koncepčně tuto věc připravovat, protože konkurence je dravá a mohlo by se stát v krátké době, že z trhu zmizíte.“*