Malíři

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

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

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRACOVATELÉ

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

Mgr. Jakub Žákavec, MGA – interpret BSAT

Mgr. Pavel Štern – zpracovatel LEA

Za sociální partnery (bipartitní platforma):

Alena Paslerová

Zdeněk Švehla

OBSAH

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

AKTIVITA

Cílem aktivity 3a projektu Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa II (CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783) je získání dat měřením pracovníků, kteří zastávají vybrané pozice v odvětví včetně interpretace, vyhodnocení dat a zpracování zpětné vazby a podkladů pro Specialisty dané bipartitní platformy.

První fáze měření je složena ze tří částí:

První a druhá část je založena na sběru dat prostřednictvím standardizovaných diagnostických nástrojů (BSAT, CUTe). Dané nástroje vždy zahrnují část společnou pro všechny profese a část, která je vázána na specifika dané pracovní pozice.

Třetí částí je LEA (Lifelong Employability Assessement) - unikátní nástroj na měření nastavení procesů a opatření a zároveň procesní analýza pro oblast Age managementu u zaměstnavatelů.

V rámci druhé fáze měření jsou využita vyhodnocená data z první fáze, která jsou diskutována přímo se zástupci daných pracovních pozic v místě výkonu jejich profese (rozhovory). Nestandardizované rozhovory jsou určeny k vyjasnění výsledků sběru dat a zjištění silných a slabých stránek dané profese vč. návrhů a doporučení ke zlepšení dané situace.

ÚVOD

PŘESNÝ NÁZEV POZICE

Malíři

NÁPLŇ POZICE

V rámci aktivity je sledována pozice knihovník/ice v knihovně pro děti. Společnost přijímá a ve společnosti pracují osoby na pozici „knihovník/ice“. Pracovníci/ice na pozici knihovník/ice jsou univerzálními pracovníky/icemi s tím, že v rámci výkonu své práce obsluhují jak dospělé, tak dětské návštěvníky/ice společnosti. Podle konkrétního místa výkonu práce/provozu, tzn. přepážky/pultu pak lze případně některé pracovníky/ice považovat za knihovníky/ice v knihovně pro děti.

Na uvedenou pozici se vztahují všechny výše uvedené informace v oblasti náboru. Minimální kvalifikační požadavek je ukončená odborná střední škola s maturitou, ve společnosti však pracuje na těchto pozicích převaha vysokoškolsky vzdělaných osob. Pracovníci/ice na těchto pozicích jsou zařazeny do platové třídy T8-9.

Hlavní náplní práce je organizace knihovního fondu a komunikace informační a zčásti i osvětová s návštěvníky/cemi společnosti, vyhledávání a poskytování informací, včetně vedení agendy uživatelů/ek služeb společnosti.

ČASOVÝ SNÍMEK DNE

„Časový snímek dne“ se ve společnosti kultura řídí zejména otevírací dobou, která je pondělí až pátek od 9 do 18 hodin a v sobotu od 9 do12 hodin.

VSTUPY

BSAT

Základem BSAT je kombinace projektivních technik používaných v psychologii už desítky let a vědeckých znalostí z oblastí neuro-vědy, medicíny, biologie, matematiky, sociologie, statistiky a informačních technologií. Autorem BSAT, která funguje na neurobiologickém základě, je promovaný psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT tak, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače.

CUTE

Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů. V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na pracovní motivaci jedinců v daných profesích, míru jejich dovedností a pracovních kompetencí. Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice. V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů schopnosti, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese.

LEA

Nový unikátní nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment, zkráceně LEA. Nástroj LEA umožňuje měřit, vyhodnocovat a mapovat klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se Age managementu. Zaměstnavatelé díky LEA získávají hodnověrný obrázek, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět.

90	11	2
• zaměstnanců z pozice vyplnilo **BSAT** snímač	• zaměstnanců z pozice vyplnilo dotazníky **cutE, účastnilo se rozhovoru**	• firmy abslovovaly dotazník **LEA**

NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Během nestandardizovaných rozhovorů byly diskutovány dílčí výsledky měření, zejména následující témata:

Legislativní rámec podnikání, živnosti, omezení a výhody, podpora podnikání, vč. malých firem, které zaměstnávají další řemeslníky.

Systém učňovského vzdělávání, problematika následnictví a kvalitních řemeslníků, financování škol.

Mistrovské zkoušky – výhody a překážky.

Cech – jeho fungování, podpora členů.

Podnikání v oblasti

- Finanční, daňové, právní překážky (doba splatnosti, státní zakázky, smlouvy)
- Rizika podnikání – zdravotní stav
- Stres (finance, termíny)

Pracovní návyky (jejich ovlivnění, přenos, vzory)

Z hlediska motivace: profesní výzvy, finanční odměna, problematika spolupráce, rychlost změn, pracovní prostředí.

Z hlediska kompetencí: spolupráce s ostatními vs. samostatnost, systematický přístup, ochota se učit.

SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

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

Views

- Vyšší skóre: pracovní prostředí, finanční odměna, spolupráce, rychlost změny, absence stresu
- Nižší skóre: důvěra, etika, profesní výzva.

Shapes

- Vyšší skóre: spolupráce s ostatními, samostatnost
- Nižší skóre: ochota se učit a dále se rozvíjet, systematický přístup

DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Podpora odborných firem

- Legislativní rámec fungování malých a středních firem
- Byrokratická zátěž
- Rodinné firmy

Mistrovské zkoušky

- Zvýšení kvality a garance služeb
- Podpora zaměstnávání malířů
- Předávání znalostí a zkušeností

Dílny na základních školách

- Podpora povědomí o učebních oborech
- Získání dětí i jejich rodičů pro učební obory
- Změna smýšlení o učebních oborech („…půjdeš na malíře“)

Pohledávky

- Smlouvy
- Dlouhá splatnost
- Tlak velkých firem
- Zádržné
- Fixní náklady

Pracovní návyky

- Chybí vzory
- Vyhýbání zodpovědnosti (jak v prostředí škol, tak u zaměstnanců firem)
- Předcházení nemocem z povolání
- Práce se stresem

SOUHRN

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

Podpořit fungování malých, středních firem i osob samostatně výdělečně činných v oblasti legislativy, zejména pak byrokratické zátěže (oblast účetnictví, daní a dalších povinností).

Zajistit právní zázemí malých a středních firem i osob samostatně výdělečně činných, v oblasti smluv a dalších smluvně právních vztahů.

Zavedení mistrovských zkoušek, které by garantovaly kvalitu služeb.

Podpora povědomí o učebních oborech, uplatnění absolventů, poukázání na pozitivní vzory.

Rozvoj pozitivních pracovník návyků od útlého věku, předcházení negativní sociální nákaze, práce se stresem a bezpečnost práce.

PŘÍLOHY

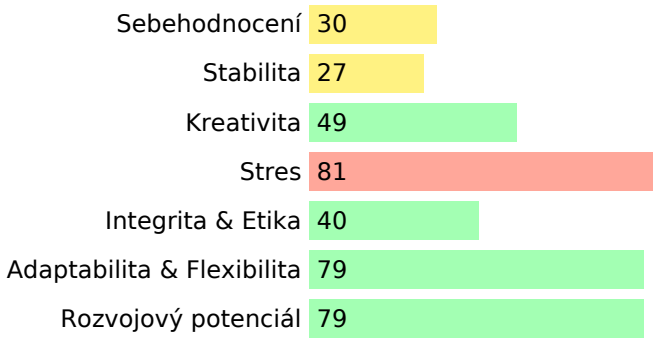
Tento dokument má následující přílohy:

- Souhrnná zpráva BSAT
- Cut-e individuální výstupy
- Zpráva LEA včetně příloh
- Prezentace interpretů

Zelená ve výsledku označuje rovnováhu, žlutá znamená pozor! a označuje mírnou nerovnováhu. Oblasti, které berou nejvíce životní spokojenosti a energie, označuje červená. Ve výsledku si proto všímejte zejména červených oblastí, jelikož jejich změnou dosáhnete větší rovnováhy a spokojenosti.

Sebeuvědomění | **Sebeřízení** | **Sebemotivace** | **Sociální uvědomění** | **Interpersonální dovednosti**

Sebeuvědomění



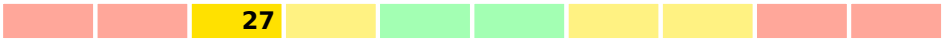
Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.

sebekritičnost, skromnost, sebepodceňování | sebejistota, vyváženost, sebevědomost | nesebekritičnost, povýšenectví, arogantnost

Stabilita

Stálost postojů.



nestálost, nevyrovnanost, nekonzistetnost | stabilita, spolehlivost, ukotvenost | rigidnost, neochvějnost, neovlivnitelnost

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.

bez nápadů, nízká představivost, konvenčnost | nápaditost, tvořivost, inovativnost | vynalézavost, originálnost, průkopnictví

Stres

Tendence stresovat se.

pohodovost
lhostejnost
flegmatičnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování

\+ **Neúspěch** , **Nechci** , **Nesmím** , **Jsem agresivní** , **Konkurence** , **Moje chyby** , **Neumím** , Riziko , **Pomalost** , **Námaha**

\-

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.

bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost

\+

\- **Neúspěch** , **Jsem agresivní** , **Konkurence** , **Nechci** , **Nesmím** , **Moje chyby** , **Neumím** , **Pomalost** , **Námaha** , Riziko

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.

umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilnost
adaptabilnost
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny

\+ Mluvím , Rychlost , Úspěch , Informace , Myslím , Samostatný/á/ , Peníze , Odpovědnost , Moje zdraví , Smím

\-

Rozvojový potenciál

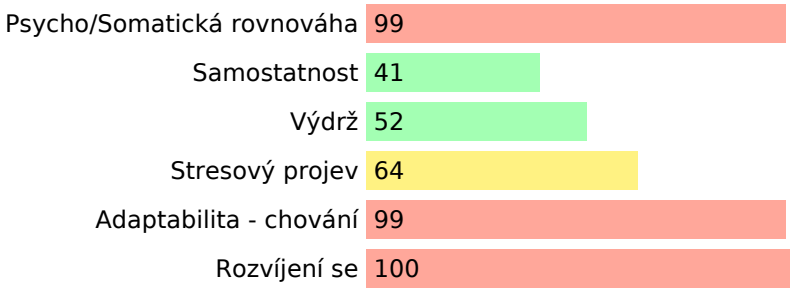
Touha rozvíjet se.

nízká zvídavost stagnace nízký potenciál	zajímá se vyváženost potenciál	zvídavost potřeba růstu vysoký potenciál

\+ -

Moje zdraví , Rychlost , Úspěch , Smím , Vidím , Umím , Tvořím , Mluvím , Moje práce , Můj šéf/Moje šéfka

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.

mentální procesy	rovnováha	tělesné procesy
přemýšlení	přemýšlení & jednání	jednání
naučenost	vyváženost	spontánnost

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.

nesamostatnost	samostatnost	autonomie
závislost	nezávislost	absolutní nezávislost
nesoběstačnost	vyváženost	soběstačnost

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.

váhavost	vytrvalost	zarputilost
nestálost	stálost	houževnatost
vzdávání se	výdrž	úpornost

Stresový projev

Zvládání stresu.

uklidňování	rozvážnost	rozrušenost
pohodovost	umírněnost	dramatičnost
poklidnost	vyrovnanost	stresovost

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.

umírněnost	flexibilnost	reakčnost
nepružnost	adaptabilnost	vrtkavost
nepřizpůsobivost	přizpůsobivost	iniciace změn

\+ Mluvím , Rychlost , Úspěch , Informace , Myslím , Samostatný/á/ , Peníze , Odpovědnost , Moje zdraví , Smím

\-

Rozvíjení se

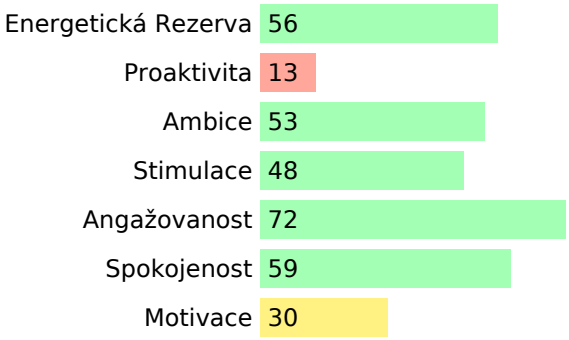
Rozvíjení nových znalostí a dovedností.

bez zájmu	zajímá se	experimentování
stagnace	vyváženost	růst
stávající znalosti	stávající i nové	nové znalosti

\+ Moje zdraví , Rychlost , Úspěch , Smím , Vidím , Umím , Tvořím , Mluvím , Moje práce , Můj šéf/Moje šéfka

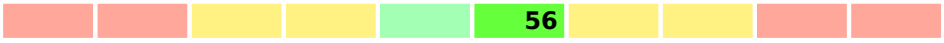
\-

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



vyčerpanost	energie	přeplněnost
únava	akce	energizer
vyhořelost	vitalita	dynamičnost

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.

zdrženlivost	iniciativnost	nadšenost
neochota	podpora	horlivost
obrana	proaktivita	neřízená proaktivita

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.

nízká ctižádostivost	ctižádostivost	přílišná ctižádostivost
nízká soutěživost	soutěživost	extrémní soutěživost
bez ambice	ambicióznost	přílišná ambice

Stimulace

Reagování na externí stimuly.

neovlivnitelnost	vnímavost	rozptýlenost
lhostejnost	reagování	snadná inspirovatelnost
netečnost	stimulovatelnost	snadná stimulovatelnost

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.

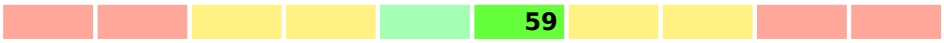
nízká identifikace	identifikace	oddanost
nesouhlas	loajalita	zanícenost
neangažovanost	angažovanost	vysoká angažovanost

\+ Rychlost , Mluvím , Samostatný/á/ , Pracuji fyzicky , Školím se , Smím , Slyším , Myslím , Moje zdraví , Moje mzda

\-

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



pro ostatní	vyváženost	osobní zisk
altruističnost	uspokojení	požitkářství
obětavost	spokojenost	sobeckost

\+ Moje zdraví , Úspěch , Smím , Moje práce , Myslím , Odpovědnost , Rychlost , Samostatný/á/ , Mluvím , Tvořím

\-

Motivace

Vnitřní touha pracovat.

bez nadšení	nadšenost	zanícenost
netečnost	ochota	zapálenost
nemotivovanost	motivovanost	vysoká motivovanost

IDEÁLY (touhy, přání)
Organizuji, Spolupracovníci, Moje mzda, Rozhoduji, Tvořím, Informace, Peníze, Odpovědnost, Mluvím, Smím, Vidím, Cítím, Umím,

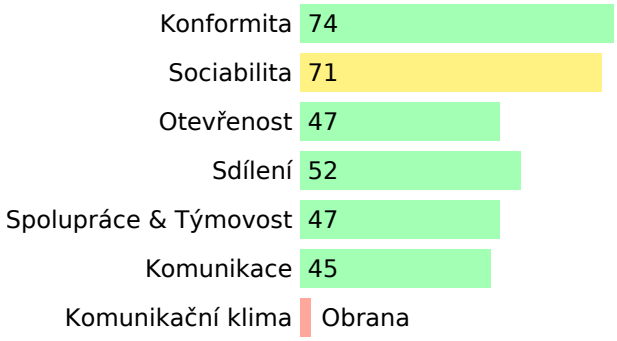
MOTIVÁTORY (motivace, odměna)
Školím se, Hodnotící pohovory, Řídím, Samostatný/á/, Moje zdraví, Moje práce, Úspěch, Jezdím na soutěže, Zákazníci, Cech mně pomáhá, Rychlost, Změna, Chci, Slyším,

OPERÁTORY (někdy motivace, jindy demotivace)
Spolupráce, Pracuji fyzicky, Pracuji přesčas, Vedení firmy, Povinnosti, **Konkurence**, Poradce, **Neúspěch**, **Moje chyby**, Počítám, Seznamuji se s legislativou, Chodím na výstavy, Počítače, **Jsem agresivní**, Myslím, Porady, Můj šéf/Moje šéfka, **Nechci**,

STRESORY (stres, demotivace)
Námaha, **Neumím**,

DESTRUKTORY (destrukce, vyhraňování se)
Kontrola, **Pomalost**, Riziko, **Nesmím**,

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.

nekonvenčnost	soulad	konvenčnost
rebel	dodržování	konzervatismus
nekonformita	konformita	úplná konformita

Sociabilita

Interakce s ostatními.

uzavřenost	přístupnost	snadno zapadne
zdrženlivost	vlídnost	bez zábran
nespolečenskost	společenskost	vysoká společenskost

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.

tvrdohlavost	přístupnost	ovlivnitelnost
umíněnost	tolerantnost	vysoká tolerantnost
dogmatičnost	otevřenost	liberálnost

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.

pozorovatel	účastník	součást
nezapojenost	zapojenost	spojenost
nezúčastněnost	zúčastněnost	navázanost

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.

osobní zisk samostatná práce nespolupráce	osobní & týmový zisk samostatná & týmová práce kooperace	týmový zisk týmová práce přehnaná kooperace

Komunikace

Výměna informací s ostatními.

málomluvnost stručnost úsečnost	jasnost vyváženost přiměřenost	upovídanost rozvláčnost zdlouhavost

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.

OBRANA
Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)
Úspěch , Chodím na výstavy , Tvořím , Mluvím , Smím

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)
Spolupráce , Školím se , Rozhoduji , Odpovědnost , Vidím

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.)
Spolupracovníci , Řídím , Samostatný/á/ , Moje zdraví , Moje práce , Jezdím na soutěže , Peníze , Myslím , Chci , Cítím , Umím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami, vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)
Pracuji fyzicky , Vedení firmy , Povinnosti , Poradce

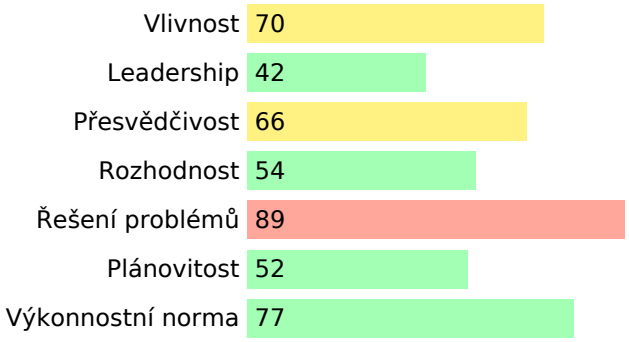
KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)
Organizuji , Cech mně pomáhá , Rychlost , Informace , Slyším

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost, ukřivděnost.)

OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)
Pracuji přesčas , Hodnotící pohovory , **Konkurence** , Kontrola , **Neúspěch** , **Moje chyby** , Seznamuji se s legislativou , Počítače , **Pomalost** , **Jsem agresivní** , Riziko , Změna , Porady , **Nesmím** , **Nechci** , **Neumím**

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.)
Moje mzda , **Námaha** , Počítám , Zákazníci , Můj šéf/Moje šéfka

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.

slabý vliv
odevzdanost
pasivita

efektivita
vlivnost
řízení

kontrola
vměšování
mikromanagement

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.

bez vize
bez inspirace
následování

podpora
motivování
řízení

vizionářství
inspirování
leadership

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.

bez argumentů
ostýchavost
nepřesvědčivost

vyváženost
smířlivost
přesvědčivost

argumentování
hádavost
vysoká přesvědčivost

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.

poddajnost
váhavost
nerozhodnost

zvažování
přiměřenost
rozhodnost

zbrklost
rezolutnost
dominance

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.

vágnost	uvážlivost	rozhodnost
neurčitost	přiměřenost	impulsivita
neodhodlanost	odhodlanost	vysoká odhodlanost

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.

chaos	analýza	puntičkářství
dezorganizovanost	řád	pečlivost
nesystematičnost	systematičnost	strukturovanost

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.

nevýkonnost	výkonnost	urputnost
pomalost	vyváženost	šílenost
neproduktivita	produktivita	zběsilost

\+ -

Mluvím , Samostatný/á/ , Rychlost , Myslím , Informace , Odpovědnost , Smím , Úspěch , Vidím , Tvořím

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Systematic	Odolnost v	Řešení prol	Spolupráce	Orientace r
4712736	drive	437	support@c	3	3	6	6	4
4890901	drive	437	support@c	4	5	4	7	2
5151876	drive	437	support@c	4	1	2	9	4
5248360	drive	437	support@c	4	6	3	6	5
				3,75	3,75	3,75	7,00	3,75

0	Projekty	Malíři
0	Možnosti	Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Scale	Standard 9
0	Datum	########

6	7	8	C	PD	T
Ochota učit	Samostatno	Odborná zr	Shoda	Rozdělení k	Doba zpracování (min)
5	5	3	5	0,98	19
3	9	7	4	1	11
4	5	4	6	0,97	9
2	9	7	3	1	7
3,50	7,00	5,25	4,50	0,99	11,50

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Systematic	Odolnost v	Řešení prol	Spolupráce	Orientace r
4730355	pozdeji	437	support@c	3	4	8	5	4
4920204	pozdeji	437	support@c	4	5	5	5	4
4929959	pozdeji	437	support@c	1	1	1	8	5
4949846	pozdeji	437	support@c	2	6	8	6	3
5103137	pozdeji	437	support@c	3	8	3	8	5
5103379	pozdeji	437	support@c	6	6	4	6	4
				3,17	5,00	4,83	6,33	4,17

0	Projekty	Malíři
0	Možnosti	Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Scale	Standard 9
0	Datum	########

6	7	8	C	PD	T
Ochota učit	Samostatno	Odborná zr	Shoda	Rozdělení k	Doba zpracování (min)
5	6	6	5	1	7
3	7	5	5	1	11
5	1	5	1	0,82	5
1	6	5	2	0,9	9
2	5	3	4	0,99	12
3	5	6	4	1	9
3,17	5,00	5,00	3,50	0,95	8,83

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Systematic	Odolnost v	Řešení prol	Spolupráce	Orientace r
4712736	drive	437	support@c	3	3	6	6	4
4730355	pozdeji	437	support@c	3	4	8	5	4
4890901	drive	437	support@c	4	5	4	7	2
4920204	pozdeji	437	support@c	4	5	5	5	4
4929959	pozdeji	437	support@c	1	1	1	8	5
4949846	pozdeji	437	support@c	2	6	8	6	3
5103137	pozdeji	437	support@c	3	8	3	8	5
5103379	pozdeji	437	support@c	6	6	4	6	4
5151876	drive	437	support@c	4	1	2	9	4
5248360	drive	437	support@c	4	6	3	6	5
				3,40	4,50	4,40	6,60	4,00

0	Projekty	Malíři
0	Možnosti	Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Scale	Standard 9
0	Datum	########

6	7	8	C	PD	T
Ochota učit	Samostatn	Odborná zr	Shoda	Rozdělení k	Doba zpracování (min)
5	5	3	5	0,98	19
5	6	6	5	1	7
3	9	7	4	1	11
3	7	5	5	1	11
5	1	5	1	0,82	5
1	6	5	2	0,9	9
2	5	3	4	0,99	12
3	5	6	4	1	9
4	5	4	6	0,97	9
2	9	7	3	1	7
3,30	5,80	5,10	3,90	0,97	9,90

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní vý	Uznání za v	Finanční oc	Jistota	Zábava při
4712736	drive	437	support@c	2	5	8	4	9
4890901	drive	437	support@c	8	4	4	1	6
5151876	drive	437	support@c	3	5	8	4	9
5248360	drive	437	support@c	4	5	8	8	2
				4,25	4,75	7,00	4,25	6,50

0	Projekty	Malíři
0	Možnosti	Modell: views - srovnávací zpráva*
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Scale	Standard 9
0	Datum	########

6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikace	Harmonie	Otevřená k	Spolupráce	Důvěra, eti	Slušnost	Hierarchie	Uspořádan	Rychlost zn
1	3	7	6	3	5	4	1	6
7	4	7	8	3	4	4	8	7
4	6	4	3	1	3	4	6	5
4	7	5	9	1	5	6	3	4
4,00	5,00	5,75	6,50	2,00	4,25	4,50	4,50	5,50

15	16	17	18	C	PD	T
Možnosti r	Absence st	Možnost o	Pracovní pr	Shoda	Rozdělení k	Doba zpracování (min)
4	3	6	9	5	0,94	28
9	3	3	3	4	1	31
2	9	3	7	6	1	12
4	9	2	6	4	1	10
4,75	6,00	3,50	6,25	4,75	0,99	20,25

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní vý	Uznání za v	Finanční oc	Jistota	Zábava při
4730355	pozdeji	437	support@c	5	6	6	4	4
4920204	pozdeji	437	support@c	3	5	6	5	5
4929959	pozdeji	437	support@c	3	8	7	4	4
4949846	pozdeji	437	support@c	3	5	7	6	2
5103137	pozdeji	437	support@c	4	5	5	6	2
5103379	pozdeji	437	support@c	3	4	7	4	3
				3,50	5,50	6,33	4,83	3,33

0	Projekty	Malíři
0	Možnosti	Modell: views - srovnávací zpráva*
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Scale	Standard 9
0	Datum	########

6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikace	Harmonie	Otevřená k	Spolupráce	Důvěra, eti	Slušnost	Hierarchie	Uspořádan	Rychlost zn
4	4	4	3	3	3	9	7	6
5	7	4	6	5	4	6	5	9
6	2	4	5	4	3	1	1	8
7	6	5	5	4	5	6	4	5
6	6	6	8	4	5	3	4	4
7	7	5	4	8	5	4	6	3
5,83	5,33	4,67	5,17	4,67	4,17	4,83	4,50	5,83

15	16	17	18	C	PD	T
Možnosti r	Absence st	Možnost o	Pracovní pr	Shoda	Rozdělení k	Doba zpracování (min)
5	5	5	7	8	1	12
1	7	2	7	6	1	13
5	3	9	8	9	0,94	10
4	7	4	7	7	1	12
7	5	7	6	6	0,99	32
5	5	4	7	5	0,98	15
4,50	5,33	5,17	7,00	6,83	0,99	15,67

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní vý	Uznání za v	Finanční oc	Jistota	Zábava při
4712736	drive	437	support@c	2	5	8	4	9
4730355	pozdeji	437	support@c	5	6	6	4	4
4890901	drive	437	support@c	8	4	4	1	6
4920204	pozdeji	437	support@c	3	5	6	5	5
4929959	pozdeji	437	support@c	3	8	7	4	4
4949846	pozdeji	437	support@c	3	5	7	6	2
5103137	pozdeji	437	support@c	4	5	5	6	2
5103379	pozdeji	437	support@c	3	4	7	4	3
5151876	drive	437	support@c	3	5	8	4	9
5248360	drive	437	support@c	4	5	8	8	2
				3,80	5,20	6,60	4,60	4,60

0	Projekty	Malíři
0	Možnosti	Modell: views - srovnávací zpráva*
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Scale	Standard 9
0	Datum	########

6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikace	Harmonie	Otevřená k	Spolupráce	Důvěra, eti	Slušnost	Hierarchie	Uspořádan	Rychlost zn
1	3	7	6	3	5	4	1	6
4	4	4	3	3	3	9	7	6
7	4	7	8	3	4	4	8	7
5	7	4	6	5	4	6	5	9
6	2	4	5	4	3	1	1	8
7	6	5	5	4	5	6	4	5
6	6	6	8	4	5	3	4	4
7	7	5	4	8	5	4	6	3
4	6	4	3	1	3	4	6	5
4	7	5	9	1	5	6	3	4
5,10	5,20	5,10	5,70	3,60	4,20	4,70	4,50	5,70

15	16	17	18	C	PD	T
Možnosti r	Absence st	Možnost o	Pracovní pr	Shoda	Rozdělení k	Doba zpracování (min)
4	3	6	9	5	0,94	28
5	5	5	7	8	1	12
9	3	3	3	4	1	31
1	7	2	7	6	1	13
5	3	9	8	9	0,94	10
4	7	4	7	7	1	12
7	5	7	6	6	0,99	32
5	5	4	7	5	0,98	15
2	9	3	7	6	1	12
4	9	2	6	4	1	10
4,60	5,60	4,50	6,70	6,00	0,99	17,50

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_e3+	scales_spc	total_stan9
5151876	drive	437	support@c	5	4	4,6
4712736	drive	437	support@c	5	4	4,4
4890901	drive	437	support@c	5	3	4
5248360	drive	437	support@c	1	7	2,4
				4	4,5	3,85

0	Projekty	Malíři
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Datum	########
0	The total scores as shown above are so called “Gauss corrected” when calculated. As a short	

t explanation: The Gauss correction is a statistical correction that is used when several normally distribu

ted values are averaged. The usual procedure when averaging scores is to sum up the single scores and

divide them by the number of summands ('normal' mean calculation). As a distribution gets steeper (lov

ver standard deviation) when several standardized scores are added, the averaged score is here multipli

ed by a correction factor. This multiplication enlarges the standard deviation and makes the distributior

ı wider - so it is approximately a Gaussian distribution again. This ensures a normal distribution across tc

›tal scores and a better differentiation between candidates.

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_e3+	scales_spc	total_stan9
4929959	pozdeji	437	support@c	5	8	7
4949846	pozdeji	437	support@c	4	5	4,8
5103379	pozdeji	437	support@c	3	6	4,3
5103137	pozdeji	437	support@c	3	6	4,2
4730355	pozdeji	437	support@c	5	3	3,7
4920204	pozdeji	437	support@c	1	2	1
				3,50	5,00	4,17

0	Projekty	Malíři
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Datum	########
0	The total scores as shown above are so called “Gauss corrected” when calculated. As a short	

t explanation: The Gauss correction is a statistical correction that is used when several normally distribu

ted values are averaged. The usual procedure when averaging scores is to sum up the single scores and

divide them by the number of summands ('normal' mean calculation). As a distribution gets steeper (lov

ver standard deviation) when several standardized scores are added, the averaged score is here multipli

ed by a correction factor. This multiplication enlarges the standard deviation and makes the distributior

ı wider - so it is approximately a Gaussian distribution again. This ensures a normal distribution across tc

›tal scores and a better differentiation between candidates.

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_e3+	scales_spc	total_stan9
4929959	pozdeji	437	support@c	5	8	7
4949846	pozdeji	437	support@c	4	5	4,8
5151876	drive	437	support@c	5	4	4,6
4712736	drive	437	support@c	5	4	4,4
5103379	pozdeji	437	support@c	3	6	4,3
5103137	pozdeji	437	support@c	3	6	4,2
4890901	drive	437	support@c	5	3	4
4730355	pozdeji	437	support@c	5	3	3,7
5248360	drive	437	support@c	1	7	2,4
4920204	pozdeji	437	support@c	1	2	1
				3,7	4,8	4,04

0	Projekty	Malíři
0	Srovnávací	Celková dospělá populace
0	Datum	########
0	The total scores as shown above are so called “Gauss corrected” when calculated. As a short	

t explanation: The Gauss correction is a statistical correction that is used when several normally distribu

ted values are averaged. The usual procedure when averaging scores is to sum up the single scores and

divide them by the number of summands ('normal' mean calculation). As a distribution gets steeper (lov

ver standard deviation) when several standardized scores are added, the averaged score is here multipli

ed by a correction factor. This multiplication enlarges the standard deviation and makes the distributior

ı wider - so it is approximately a Gaussian distribution again. This ensures a normal distribution across tc

›tal scores and a better differentiation between candidates.

BYZNYS PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

LEA
Závěrečná zpráva

Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-

Stavebnictví II S2M01

CSR EUROPE

Obsah

Executive Summary **3**

Informace o LEA **4**

Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví II S2M01“ **5**

Demografie a statistika České republiky **6**

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030 6

Struktura zaměstnanců společnosti **7**

Benchmark – ČR **8**

Všeobecné výsledky za Českou republiku 8

Výsledky podle velikosti firmy 9

Výsledky podle odvětví 9

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Stavebnictví II S2M01“ **10**

Celkové hodnocení 10

Hodnocení oblastí 11

Hodnocení ukazatelů 11

Závěr **19**

Zpracovatel: **Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem** 21

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví II S2M01“ sídlí v Praze a zahájila svou novodobou činnost dne 15. 2. 2003, kdy proběhla I. valná hromada. Pod společnost spadá 270 členů (řemeslníků, malířských firem, prodejen, škol a odborných učilišť). Historie spolupráce členů sahá až do období vlády Karla IV.

Společnost se snaží o to, aby její členové dostávali informace o nových materiálech a zároveň byli proškolováni na jejich aplikace. Tento přístup je velmi důležitý pro dosažení profesionální práce. Společnost spolupracuje s výrobci a dovozci malířských a lakýrnických materiálů a dále i s odbornými učilišti. Cílem této spolupráce je, aby na učilištích probíhala odborná výuka v souladu s novými trendy v daném řemesle.

Společnost „Stavebnictví II S2M01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 84 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 55,6 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí.* Českou verzi připravila platforma Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřícího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

1. strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace náboru),
2. řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
3. pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
4. flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od náboru, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společnostem data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví II S2M01“

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

U společnosti Stavebnictví II S2M01 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

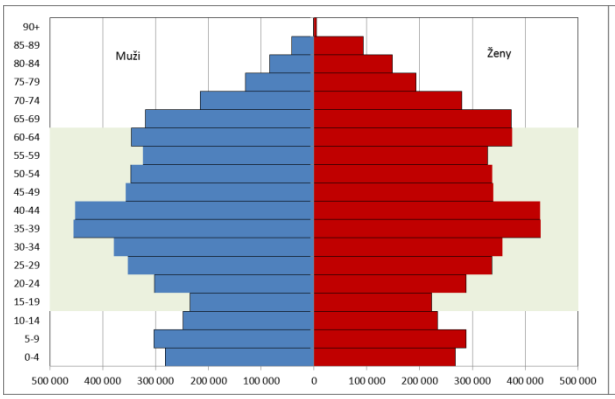
Organizaci Stavebnictví II S2M01 zastupoval její generální sekretář. Společně se zástupci platformy Byznys pro společnost absolvoval osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Společnost byla předem seznámena s okruhem otázek nástroje LEA.

Demografie a statistika České republiky

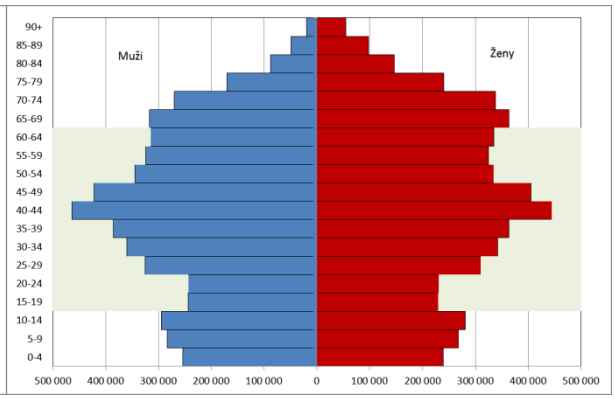
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemí světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

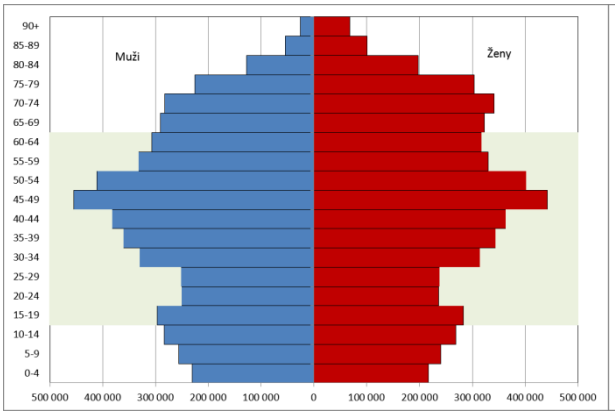
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



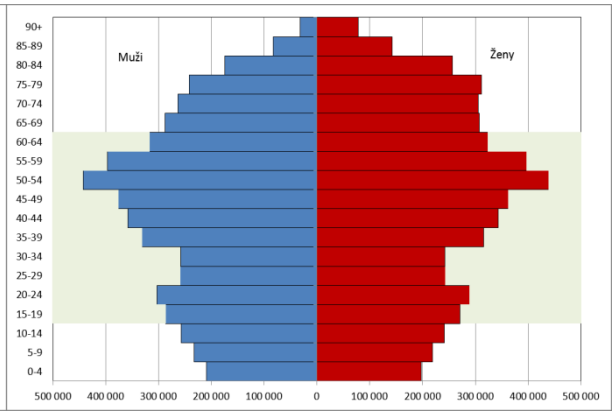
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

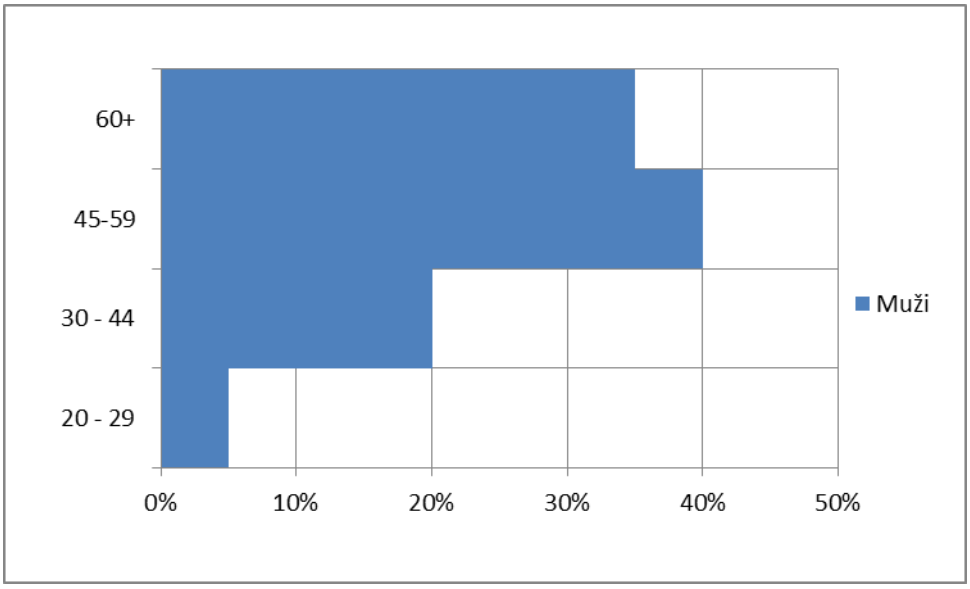
Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030 pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost Stavebnictví II S2M01 má celkem 270 členů, z nichž je 170 členů řádných, 25 senior členů, 35 sponzorů, 25 škol, učilišť nebo přidružených členů a 15 prodejen, kontaktních míst. V celé struktuře jsou registrováni pouze muži, kde věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost přibližně 5 % členů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 20% zastoupení,
- v kategorii 45-59 let má společnost největší podíl členů, a to 40 %,
- v kategorii 60+ let má společnost kolem 35 % členů.

Graf 5 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Stavebnictví II S2M01“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Stavebnictví II S2M01“, 2017

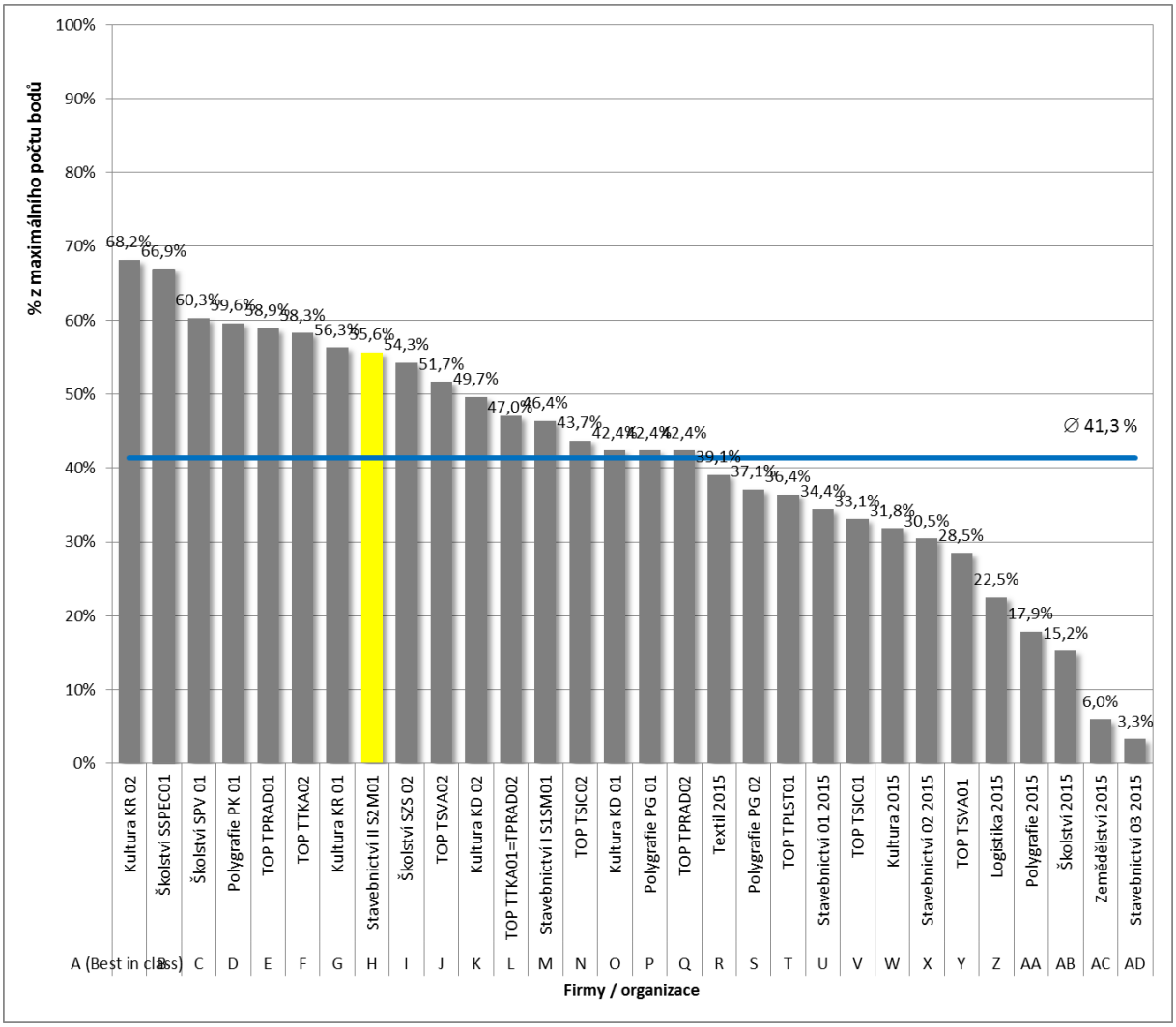
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví II S2M01“ se zúčastnila šetření metodou LEA v lednu 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 29 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015, 2016 a 2017. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „Stavebnictví II S2M01“ získala celkem 84 bodů (55,6 %).

Graf 6 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

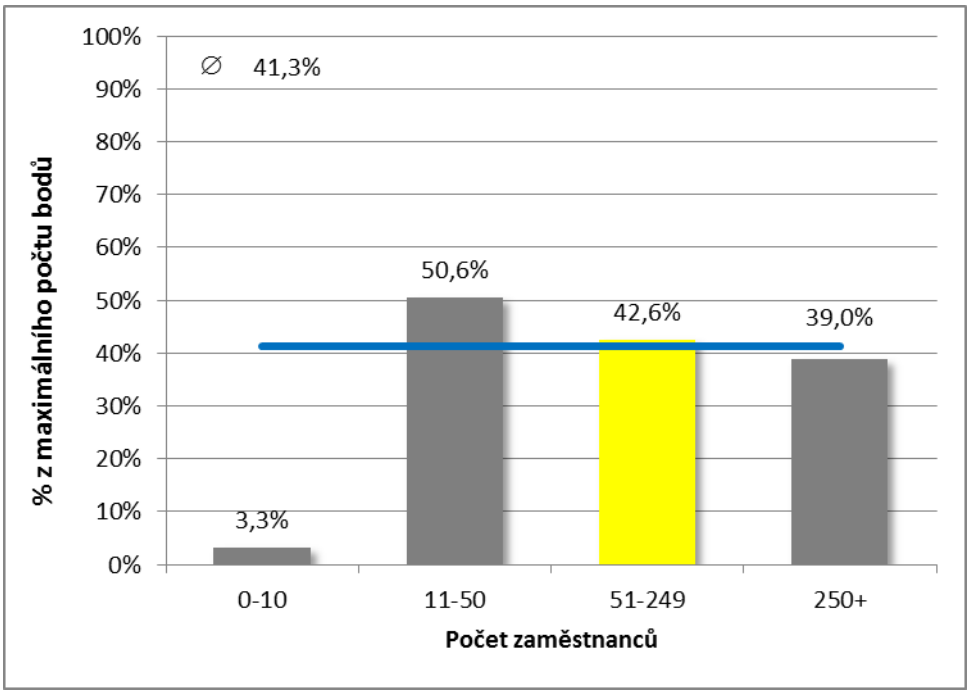


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem nejsou velké rozdíly v nastavení nástrojů věkové diverzity a jejich formalizaci. Ukazuje se, že u středních a malých společností/organizací je zavedení a uplatňování nástrojů Age managementu často závislé na osobě majitele/jednatele, ředitele nebo manažera pro lidské zdroje apod. Nezřídka závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 7 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01", vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

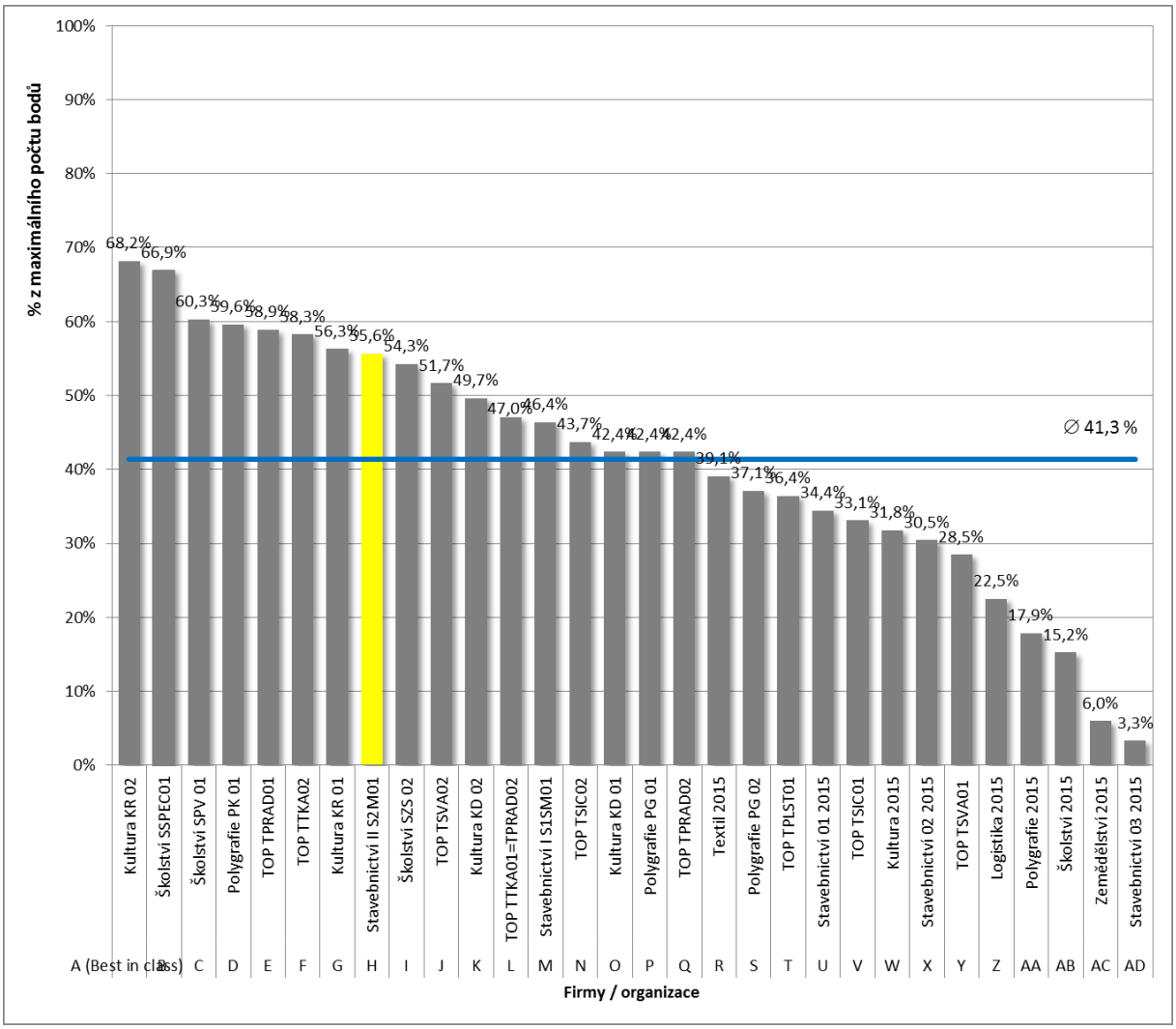
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo vedení a managementu společnosti, organizace či z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Stavebnictví II S2M01“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví II S2M01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 84 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 55,6 %.

Graf 8 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

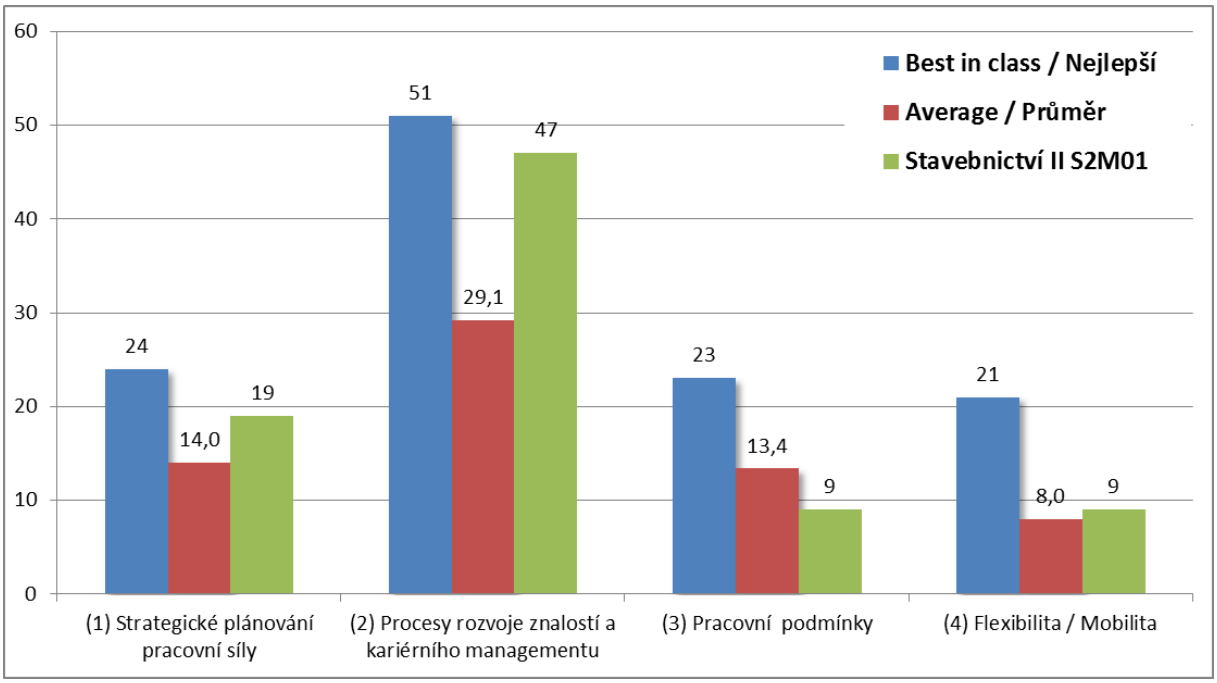


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 19 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 47 bodů
- Pracovní podmínky – 9 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 9 bodů.

Graf 9 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01", vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost Stavebnictví II. S2M01, (díle jen společnost) statisticky či cíleně nesleduje věkovou strukturu, přesto tomu věnuje pozornost a pracuje s tím, aby jak říkají, řemeslo nestárlo a usilují o to, aby doplňovali členstvo mladšími ročníky, aby byl stále dostatek kvalitních řemeslníků. Nicméně situaci nepovažují za příliš dobrou, kvalitních a zkušených řemeslníků v oboru nepřibývá, spíše ubývá. Věkovou strukturu členů mapují jednou ročně v rámci valné hromady. Zavedli dokonce kategorii junior člen, (například pro učně – zdarma), aby posílili možnosti, že členy společnosti budou mladí budoucí kvalitní řemeslníci. Dle generálního sekretáře společnosti je celkově špatný přehled o počtech řemeslníků v oboru, *(malíři, lakýrníci, tapetáři).* Přehled přes počet živností je podle nich nepřesný, nedává informaci, kdo je kvalitní řemeslník v oboru. Společnost by preferovala evidenci respektive registraci dle například rakouského

vzoru, kde existuje „v podstatě komora řemeslníků“, které velmi přesně eviduje počet aktivních řemeslníků v oboru. To znamená, že existuje přesný přehled o počtech kvalifikovaných řemeslníků v oboru, což například umožnuje mnohem lepší a přesnější plánování v případě nedostatku lidí v oboru. Společnost spolupracuje v oblasti vyhledávání talentů a potenciálních členů s učňovskými školami, spolupracuje téměř se 30 učilišti v zemi. Podílí i na vzdělávacím programu učilišť a mladí učňové mohou chodit na praxe v rámci společnosti, (firmy i jednotlivci). Jeden z problémů v praxi je například v oblasti výuky jazyků, učni by prostřednictvím cechu mohli mít možnosti i stáží u rakouské komory, ale většinou neumí jazyk a na učilištích se neučí potřebná odborná němčina. Společnost se snaží osvětově působit na veletrzích řemesel, na stavebních trzích, propagují obor a potenciál pro mladé lidi, naučit se kvalitní řemeslo, být dobrými řemeslníky a dobře se v oboru uživit. Společnost se výrazně propaguje na internetu, má informačně velmi bohaté a pestré internetové stránky o své činnosti, o akcích v rámci oboru, které organizuje či se na nich podílí. Společnost si průběžně ročně sleduje ukazatele, jak se jim vyplácí aktivity v oblasti vyhledávání talentů a nových členů.

Společnost je aktivní v oblasti diverzity, snaží se například obor propagovat i vůči ženám. Přinášejí do oboru kreativitu i kvalitu. Byl zmíněn příklad dobré praxe party žen tapetářek, které jsou velmi žádané pro svoji kvalitu práce. Společnost se snaží se členstvo doplňovat i podle věku, aby byla zachována budoucnost řemesla. Společnost má mezi svými členy občany ze SR, nicméně v podmínkách členství je, že živnost musí mít v ČR. Společnost je otevřená vůči potenciálním zahraničním členům, pokud by splnili podmínky členství. Dle slov generálního sekretáře, spolupracuje mnoha obdobnými organizacemi v rámci Evropy, mezinárodní spolupráce je pro ně velmi důležitá.

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

Společnost má pro členy zatím povinný vzdělávací program, *(Motivační program, podrobnosti jsou upraveny ve vnitřním řádu).* Tj. členové musí absolvovat určitou sérii školení, účastnit se předepsaných akcí, *(například výstavy, prezentace, Valné hromady, zahraniční výstava)*, splnit tzv. kredity, pravděpodobně však budou muset změnit tento status – povinného programu - kvůli občanskému zákoníku. Vzdělávání trvá přibližně dva roky, na hodnocení se podílí rada společnosti, *(cechovní rada).* Hodnotí se rovněž kvalita práce. Společnost podporuje mezigenerační spolupráci a klade na ni velký důraz. V rámci firem je běžné, že starší a zkušenější řemeslníci si berou mladší kolegy nebo učně. Naopak, v rámci výstav nebo školení se mladší kolegové, kteří jsou často progresivní například v materiálech, také podílejí na předávání zkušeností, ale reverzně. Společnost usiluje o zavedení mistrovské zkoušky, která by mezigenerační spolupráci velice podpořila. Společnost v rámci cechovní fóra sdílí zkušenosti

z praxe mezi členskými firmami. V rámci vzdělávání nebo systémových témat, jako například důležitá legislativa týkající se živností a řemesel spolupracují cechy mezi s sebou. Společnost si pochvaluje i současnou aktivitu a podporu Hospodářské komory. Společnost se podílí na tvorbě národní soustavy kvalifikací, tedy má velmi jasnou představu o klíčových kompetencích a dovednostech, které jsou součástí mezigeneračního přenosu. V rámci tématu interní mobility společnost podporuje praxi, že členské firmy si navzájem vypomáhají se zakázkami, například když se jedná o větší zakázku, že si půjčují lidi, (malíře, tapetáře, lakýrníky). Tato praxe celkem běžná, i když si firmy v podstatě konkurují. Výraznou roli v tomto hrají tzv. **cechovní skupiny,** jedná se o dobrovolné seskupení členů společnosti z oblasti působnosti firmy, tyto skupiny v podstatě pokrývají celou republiku. Vzájemně si vypomáhají na zakázkách, pořádají školení o nových technologiích a materiálech, informují se o novinkách v oboru. Firmy pracují po celé republice a v rámci společnosti využívají její infrastrukturu k vzájemné výpomoci při zakázkách.

„Pro splnění podmínek členství ve společnostech je dle interního řádu společnosti třeba: Referenční list o provedených pracích, živnostenský list na řemeslo Malíř, Lakýrník, Natěrač, Tapetář, výpis z obchodního rejstříku či jiný firemní doklad, doklad o minimální roční fakturaci ve výši 100 000,-- Kč za malířské, lakýrnické nebo tapetářské práce. Je třeba věrohodně doložit vlastnictví výučního listu v oboru kandidáta nebo jeho zaměstnance, doklad o zkoušce z úplné profesní kvalifikace, případně o 6 letech praxe v oboru a získá podepsané doporučení od dalšího člena Cechu nebo cechovní skupiny. Požadovaná délka praxe 6 let". Vyučení v oboru není dogma, z toho důvodu mají klauzuli o 6 letech praxe, klíčová je kvalita práce. Systém vzdělávání, (Motivační program), je zatím stále podmínkou pro setrvání ve společnostech.

Společnost nepoužívá systém hodnocení 360 stupňů k hodnocení členů, nicméně interní pravidla společnosti a náročnost vstupních požadavků vytváří na členy výrazný tlak, aby dodržovali principy a veřejné závazky společnosti, které deklaruje. Dále aby dbali na vysokou kvalitu práce, aby se chovali ohleduplně k životnímu prostředí a dílu jiných profesí, aby jejich finanční odměna odpovídala dobrým mravům. Společnost řeší případné stížnosti na členy, v minulosti se i stalo, že na základě nekvalitně odváděné práce zrušili členství. Tento postup v podstatě odpovídá detailnímu systému hodnocení jako je 360 stupňů. Společnost pracuje s tématem další profesní kariéry u členů a snaží se vytvářet možnosti pro další využití zkušených řemeslníků. Mohou vykonávat například technika u výrobců, či aplikačního technika a dělají školení, nebo se mohou uplatnit jako mistři do škol. Jedná se přesně o situace, kdy už dotyčný člověk nestačí na práci z důvodu věku a fyzické náročnosti. Týká se to především věkové skupiny od 50 let výše. Týká se to ovšem tak jednoho či dvou lidí, členů společnosti ročně. Nejedná se o systém, je to spíše na vzájemné dohodě. Společnost pracuje s tématem životního cyklu členů,

snaží se například podporovat mladé členy, (zdarma junior členství, finanční podpora pro členy při narození dítěte). Společnost podporuje i starší členy, senior členství ve společnosti je zdarma, v případě úmrtí člena, poskytuje společnost jeho rodině jednorázovou finanční podporu.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost je profesní sdružení, není firma a netýká se jí firemní systém odměňování. *(V rámci firem, s ohledem na charakter práce a činnosti se odměňuje především na základě výkonu, pracuje se v úkolu, v případě zkušených řemeslníků je odměňování například zohledněno příplatkem).* Společnost na druhou stranu poskytuje svým členům různé bonusy, vstup do lázní, příplatek na cestu na školení, při narození dítěte člena společnosti 5000 Kč, finanční podpora rodiny při úmrtí řádného člena v produktivním věku na náklady pohřbu 5000 Kč. Náhrada mzdy respektive snížení členského příspěvku za účast na akcích společnosti.

Společnost má stanoveny rovněž postupy v rámci odchodu členů ze společnosti. Má například institut „senior členství", které je zdarma, pokud člen odchází do penze. Senior člen je zapojen do aktivit společnosti, dostává zdarma časopis, může jezdit na slavnosti, na akce, na školení, zdarma. V případě odchodu do důchodu, dostává odcházející člen slavnostní listinu na pergamenu, poděkování za svoji činnost pro společnost. V případě ukončení členství, nuceného, je toto kompetence Valné hromady na základě stanoveného postupu. *(vnitřní řád, stanovy).* Společnost posílá k významným jubileím senior členům písemná blahopřání.

Společnost se věnuje tématu zdraví a kvality života členů. Jednou ročně pro všechny členy, respektive kdo chce, organizuje možnost lázní, jako welness akci, jednou ročně organizuje sportovní víkend pro rodiny členů, jedná se o relaxační program, sportování je typu - závody na štaflích - což patří k tradici řemesla. Organizuje i školení ohledně zdraví, například jaké nářadí používat, aby ses snížila prašnost, (vysavače). Společnost nemá program či systém zaměřený na problematiku stresu a duševního zdraví. Nicméně dle slov generálního sekretáře, ovšem velký stres vyvolává nezřídka špatná platební morálka zákazníků. Již se stalo, že společnost pomáhala členské firmě, která se dostala do problémů kvůli špatné platební morálce zákazníků.

Obsahy činností, (pracovní náplně řemesel, která jsou sdružena ve společnosti), jsou přílohou této zprávy. Co se týká pracovní doby v těchto oborech, je třeba říci, že se jedná o oblast služeb. V případě jednotlivců OSVČ, je pracovní doba zcela individuální dle potřeby zakázky a zákazníka. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenu pracovní dobu, v souladu se zákonem. Nicméně s ohledem na dané profese a oblast služeb, bude pracovní doba ovlivněna podmínkami a termíny zakázky, což firmy musí řešit formou různých příplatků a dalších

opatření v souladu se zákonem. Jelikož je společnost Stavebnictví II S2M01 profesní organizací, která sdružuje členské firmy a individuální členy – živnostníky, nelze relevantně poskytnout údaje o pracovní době.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

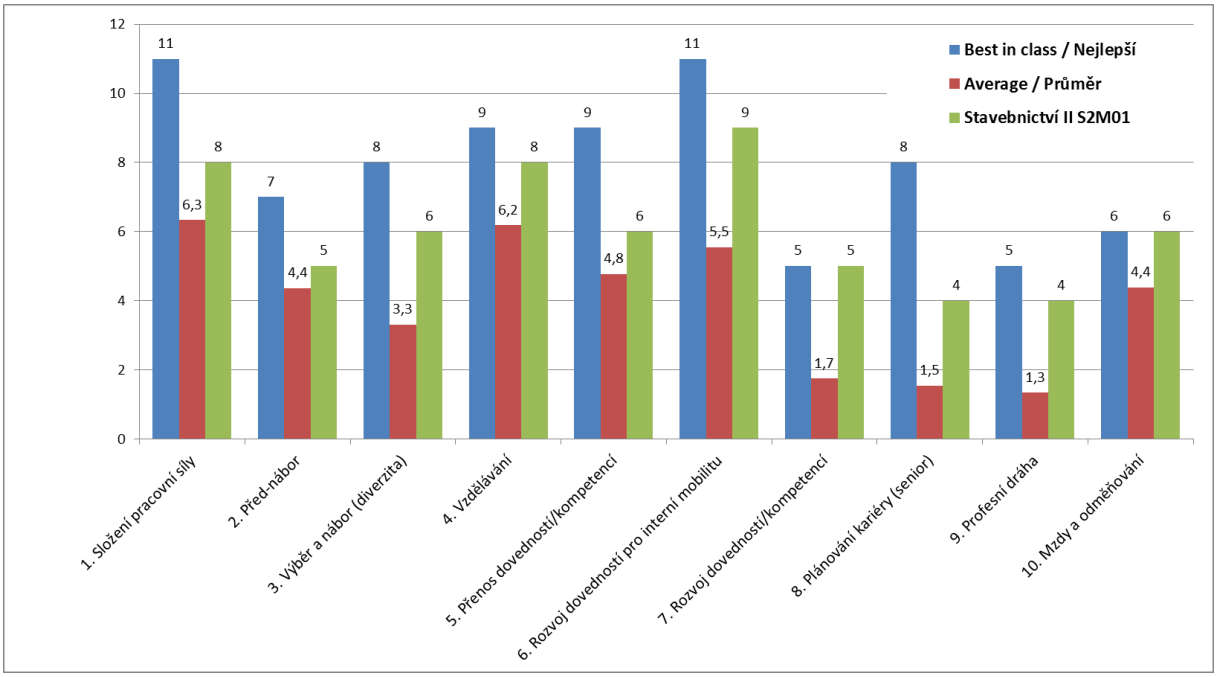
Společnost věnuje i pozornost tématu flexibilního pracovní prostředí. Sekretářka společností může pracovat z domova. Co se týká ergonomie práce v rámci firem a výkonu řemesla se týká například kvalitního nářadí, které nevibruje, odsává, nepráší. *(Například: štětka s dřevěnou ručkou nedělá puchýře).* Například plánování práce, zakázky se může připravovat z domova, musí se řešit a komunikovat se zákazníkem, či s výrobcem materiálů. Společnost poskytuje členům i další bonusy, jako je jejich propagace - PR, reklama, poskytuje možnost používat logo společnosti, dělá odkazy na členskou firmu, člena na fcb. Společnost podporuje rovněž funkční flexibilitu, tím že podporuje praxi, že si firmy vzájemně vypomáhají a půjčují si zaměstnance, když je to potřeba. I když jsou konkurenti. Dochází i k tomu, že si navzájem půjčují nářadí. Dle slov generálního sekretáře se takto i kultivuje i samo pracovní prostředí.

S bývalými členy společnosti, zejména členy „senior klubu“, zapojují do aktivit, dostávají zdarma časopis, mohou jezdit na slavnosti, na akce cechu, na školení, zdarma. Jsou zváni například, aby i školili v rámci vzdělávacích akcí společnosti. Společnost vyvíjí i charitativní činnost, podporuje v tom i členy, společnosti. Společnost zajistila například výmalbu pro neziskovou organizaci Modrý klíč, která se věnuje dětem a dospělým s mentálním či kombinovaným handicapem. Rovněž se podílela na výmalbě zařízení Klokánek, udělala sbírku i pro ústav pro nevidomé. Společnost se podílí na propagaci projektu „Řemesla do škol“. Společnost umožnuje bývalým členům, podílet se na aktivitách společnosti, jedná se zejména pro senior členy, mají i svoji „cechovní skupinu“ a mohou takto předávat zkušenosti mladším členům. (Například kurz linkování).

Hodnocení ukazatelů

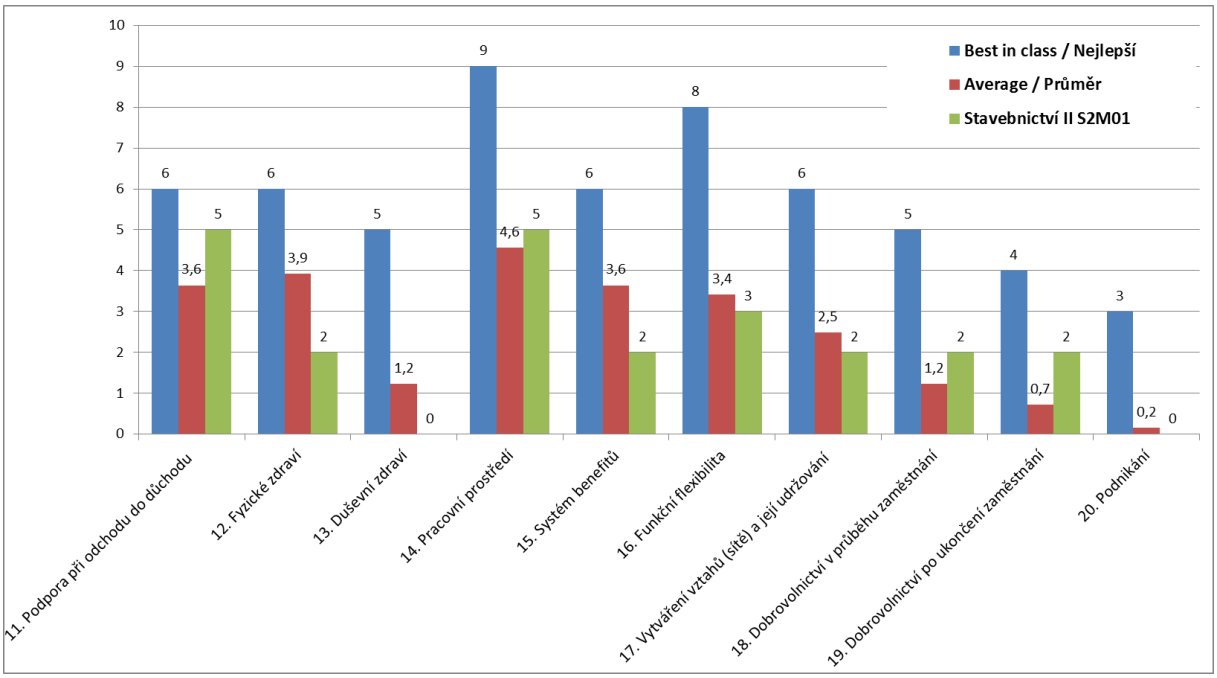
Společnost dosahuje ve 14 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 6 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 10 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01", vlastní zpracování

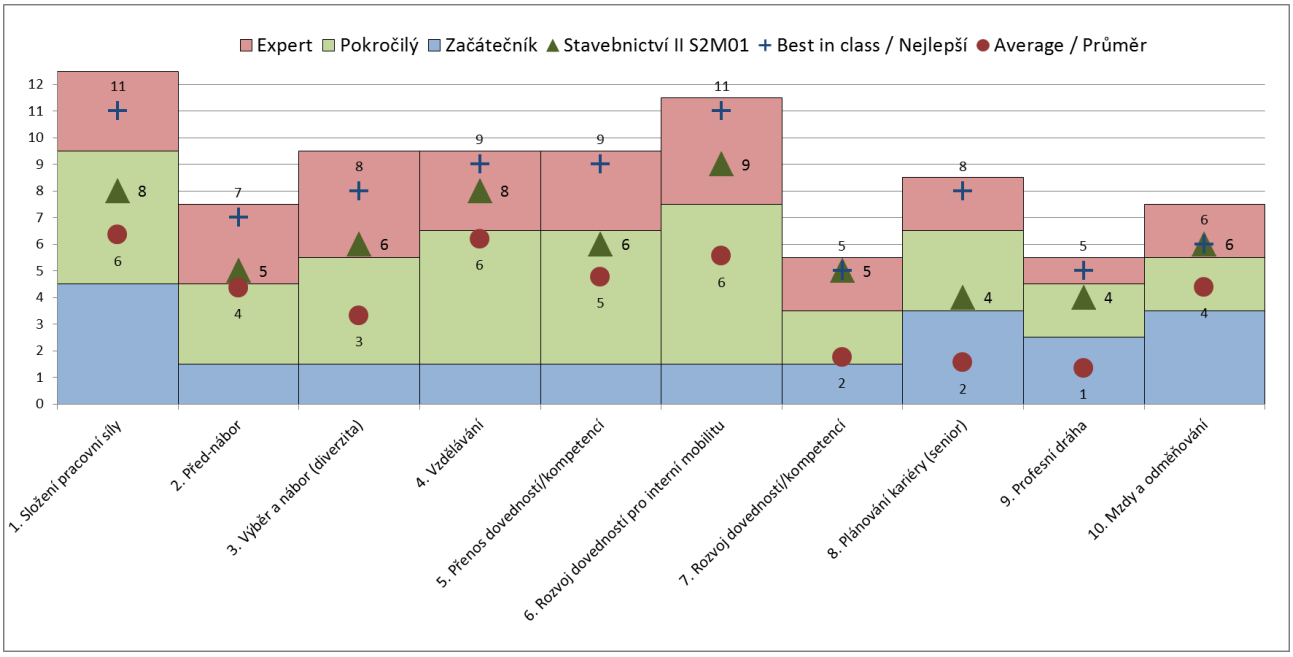
Graf 11 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01", vlastní zpracování

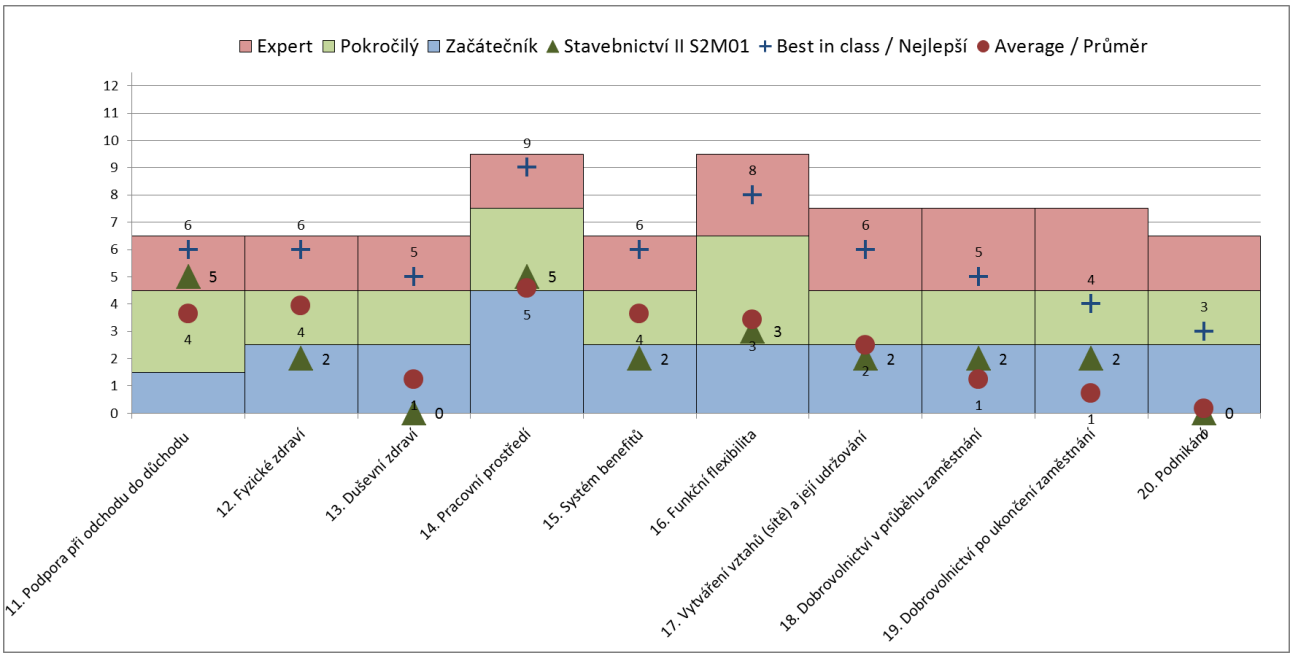
Společnost „Stavebnictví II S2M01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu u 7 ukazatelů, a to konkrétně u před-náboru, výběru a náboru (diverzita), vzdělávání, rozvoje dovedností pro interní mobilitu, u rozvoje dovedností/kompetencí, mezd a odměňování a u podpory při odchodu do důchodu. Úroveň Age managementu je pokročilá u 6 ukazatelů, naopak u 7 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 12 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01“, vlastní zpracování

Graf 13 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017„Stavebnictví II S2M01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „Stavebnictví II S2M01“ celkově věnuje age managementu respektive věkové diverzitě výraznou pozornost. Jak oblasti náboru, tak v oblasti rozvoje znalostí a stejně tak i v oblastech pracovních podmínek a flexibility a mobility. Společnost jako profesní sdružení tří řemesel, (malíři, lakýrníci, tapetáři) výrazně dbá na kvalitu a vysokou odbornou a i mezilidskou úroveň svých členů. Společnost se snaží zajistit věkovou diverzitu mezi svými členy, především v zájmu rozvoje a budoucnosti řemesla**.** Společnost je otevřená principům diverzity, například usiluje o to, aby získala pro obor i ženy. Velkou pozornost věnuje tématu vzdělávání a rozvoje kvality řemesla a stejně tak velkou pozornost věnuje mezigenerační spolupráci. Doslova příkladnou pozornost věnuje svým seniorním členům, kteří jsou již v důchodu, co se týká míry jejich zapojení, využívání jejich zkušeností a i možností benefitů-bonusů.

Společnost se snaží skloubit do praxe zejména vysokou kvalitu a rozvoj své profese, řemesla společně s úctou a respektem ke zkušeným a starším členům. Respekt ke kvalitě je významný princip společnosti. Stejně tak společnost podporuje členské firmy, členy ku vzájemné spolupráci a výpomoci, čímž nepochybně kultivují prostředí trhu práce.

Společnost přestože je „profesní organizací“ dosahuje vysoké úrovně věkové diverzity, což je dáno zejména jejím primárním zájmem o kvalitní rozvoj jejich oboru, respektem a úctou ke zkušenosti a umění řemesla a závazkem dělat co nejlepší služby pro zákazníky. Výrazný podíl na tom má i více než výrazná osobnost generálního sekretáře společnosti. To společně vytváří přirozený přístup a otevřenost k zavádění procesů age managementu – věkové diverzity v praxi.

Co se týká doporučení, bylo by určitě prospěšné, aby zkušenosti a vysoce kvalitní praxi společnosti mnohem více využíval stát pro efektivní politiku zaměstnanosti. Jak v oblasti vzdělávání, kde společnost může nabídnout rozmanitou a pestrou zkušenost tak v oblasti udržitelnosti řemesla/řemesel. Společnost by mohla svými zkušenostmi a poznatky výrazně pomoci státu s nastavování procesů rozvoje dlouhodobé udržitelnosti oboru-řemesla. Je škoda, že se tak už neděje.

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůních 1357/11, 2. patro
Praha 2, 120 00
www.byznysprospolecnost.cz
IČ: 22 84 26 08
DIČ: CZ22842608
Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel Programů

stern@byznysprospolecnost.cz
+420 607 919 028

Tapetář upravuje povrchy stěn a stropů a jiné plochy tapetami papírovými, s papírovou vložkou a speciálními. Provádí tapety stříkané a válečkované. Upravuje podklady pod tapety a provádí konečnou úpravu tapetovaných ploch.

Pracovní činnosti

- Zpracování podkladů pro zakázku (smlouva, výpočet množství nátěrů a spotřeby materiálů, zpracování rozpočtu nákladů.
- Organizace a zřízení pracoviště, přesun hmot, ochrana netapetovaných ploch před znečištěním, kontrola pracoviště z hlediska BOZP a PO a hygiena práce.
- Hodnocení podmínek pro tapetářské práce (vlhkost, teplota, prašnost).
- Posouzení podkladu pro tapety.
- Výpočet tapetovaných ploch a spotřeby materiálů.
- Příprava povrchů pro tapetování odstraněním starých tapet, maleb nebo lepidel, sádrování, tmelení, broušení a oprášení, celoplošné vyrovnání, nanášení penetračních vrstev a lepidel.
- Volba, používání, úprava a ošetřování nářadí a zařízení.
- Příprava tapet k použití.
- Lepení tapet.
- Stříkání a válečkování tapet.
- Konečná úprava tapetovaných ploch, upevňování lišt bordur a jiných dekorativních prvků.
- Opravování tapetovaných ploch.
- Nakládaní s nebezpečnými odpady.

http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=30727&kod_sm1=41

Malíř provádí malířské práce různými druhy nátěrových hmot v interiérech a exteriérech budov na vnitřních a vnějších omítkách nebo jiných podkladech. Navrhuje barevné řešení natíraných ploch, zhotovuje dekorativní omítky a používá dekorativní malířské techniky.

Pracovní činnosti

- Zpracování podkladů pro zakázku (smlouva, výpočet množství nátěrů a spotřeby materiálů, zpracování rozpočtu nákladů.
- Organizace a zřízení pracoviště, přesun hmot, ochrana nenatíraných ploch před znečištěním, kontrola pracoviště z hlediska BOZP a PO a hygiena práce.
- Hodnocení podmínek pro malířské práce (vlhkost, teplota, prašnost).
- Posouzení podkladu pro nátěry.
- Příprava podkladu pro malířské práce (odstraňování starých nátěrů, tmelení a broušení).
- Výpočet natíraných ploch a spotřeby materiálů.
- Volba, používání, úprava a ošetřování nářadí a zařízení.
- Volba nátěrových hmot podle účelu nátěru.
- Příprava nátěrových hmot k použití (úprava konzistence a barevného odstínu).
- Nanášení nátěrových hmot ručně nebo stříkáním na různé povrchy.
- Používání dekorativních malířských technik.
- Aplikace jednoduchých nápisů, emblémů a dekorativních vzorů, používání šablon.
- Úklid pracoviště.
- Nakládaní s nebezpečnými odpady.
- Volba různých technologií a pracovních postupů přípravy podkladů.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=30725&kod_sm1=41

Lakýrník a natěrač provádí lakýrnické a natěračské práce různými druhy nátěrových hmot v interiérech a exteriérech budov, na stavebních nebo strojírenských konstrukcích, nábytku a dalších předmětech nebo objektech. Používá přitom různé technologie a pracovní postupy přípravy podkladů, přípravy a nanášení nátěrových hmot ručně nebo stříkáním.

Pracovní činnosti

- Zpracování podkladů pro zakázku (smlouva, výpočet množství nátěrů a spotřeby materiálů, zpracování rozpočtu nákladů).
- Organizace a zřízení pracoviště, přesun hmot, ochrana nenatíraných ploch před znečištěním, kontrola pracoviště z hlediska BOZP a PO a hygieny práce.
- Hodnocení podmínek pro lakýrnické a natěračské práce (vlhkost, teplota, prašnost).
- Posouzení podkladu pro nátěry.
- Příprava podkladu pro lakýrnické a natěračské práce (odstraňování starých nátěrů a zplodin koroze, tmelení a broušení).
- Výpočet natíraných ploch a spotřeby materiálů.
- Volba, používání, úprava a ošetřování nářadí a zařízení.
- Volba nátěrových hmot podle účelu nátěru.
- Příprava nátěrových hmot k použití (úprava konzistence a barevného odstínu).
- Nanášení nátěrových hmot ručně nebo stříkáním na různé povrchy.
- Konečná úprava laků a nátěrů broušením a leštěním.
- Aplikace jednoduchých nápisů, emblémů a dekorativních vzorů a imitace dřeva.
- Kontrola provedených nátěrů vizuálně a měřicími přístroji (přilnavost, tloušťka nátěru).
- Nakládaní s nebezpečnými odpady.
- Úklid pracoviště.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=2134&kod_sm1=41

Pracovní doby v těchto oborech - je třeba říci, že se jedná o oblast služeb. V případě jednotlivců OSVČ, je pracovní doba zcela individuální dle potřeby zakázky a zákazníka. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenu pracovní dobu, v souladu se zákonem. Nicméně s ohledem na dané profese a oblast služeb, bude pracovní doba ovlivněna podmínkami a termíny zakázky, což firmy musí řešit formou různých příplatků a dalších opatření v souladu se zákonem.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

MALÍŘ A LAKÝRNÍK

Abych lépe zvládl svoji práci co nejdéle

MALOVAT UMÍ KAŽDÝ

... půjdeš na malíře

OHROŽENÍ

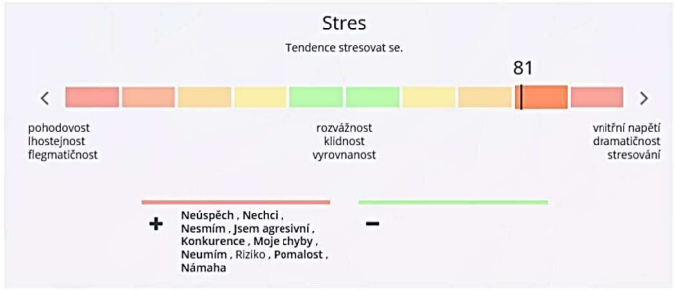
- Pokud se něco stane, nemohu dále vykonávat řemeslo
  - Úraz
  - Nemoc
  - Důchod
  - Zakázky

STRESORY

- Vymáhání zakázek
- Nabídky zdarma
- Školení

- 400 – 500 Kč/h
  - Odvody
  - Školení
  - Pracovní neschopnost
  - Práce 8 h

- Běžná cena 120 – 200 Kč

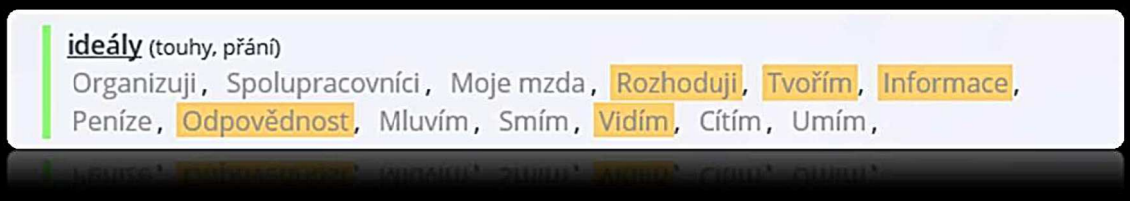


JAK ŘEŠÍME NEVÝHODY?

- Fixní náklady
  - Odpady, školení …
- Většinou OSVČ
  - Obcházení předpisů (bezpečnost apod.)
  - Přesčasy

ODPOVĚDNOST

- Začíná již ve škole
- Pokud mám dělat zodpovědnější práci, jdu marodit
- Chybí vzory – pan MISTR
  - Plechová kavalérie (1979)
  - Otec Kondelík a ženich Vejvara (1937)
  - jinak další chybí vzory



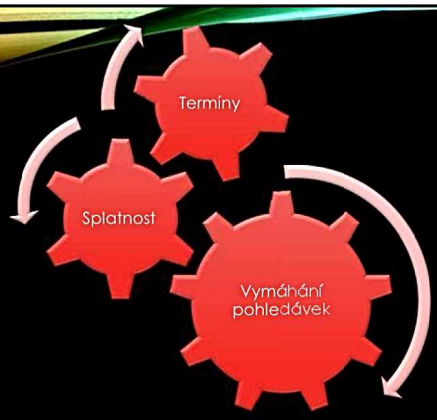
DALŠÍ INFORMACE

- Cech mně pomáhá

motivátory (motivace, odměna)

Školím se, Hodnotící pohovory, Řídím, Samostatný/á/, Moje zdraví, Moje práce, Úspěch, Jezdím na soutěže, Zákazníci, Cech mně pomáhá, Rychlost, Změna, Chci, Slyším,

OBRANA



Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.

Obrana

Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.

DOPORUČENÍ
Podpora odborných firem
Mistrovské zkoušky
Dílny na ZŠ
Řešení pohledávek
Pracovní návyky