

Montér suchých staveb

**/Sádrokartonář/
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

Stránka | 2

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.....	9
Přílohy	10



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



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.

Stránka | 3

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 Assessment) - 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

Stránka | 4

Sádrokartonář

NÁPLŇ POZICE

ČASOVÝ SNÍMEK DNE



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



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 promováný 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.



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Během nestandardizovaných rozhovorů byla diskutována zejména následující témata:

Specifika práce sádrokartonářů, náročnost práce, její vhodnost pro osoby dříve narozené, monotónnost práce vs. specifické zakázky

Stránka | 6

Podpora a funkce cechu

Řemeslo jako takové, výuční list, sádrokartonář vs. zedník, jméno řemesla

Problematika kutilství a povědomí o řemeslu

Zaměstnávání cizinců

Mistrovské zkoušky a její možnosti

Pracovní podmínky

Návaznosti jednotlivých činností v rámci stavby, spolupráce s dalšími řemesly

Problémy podnikání v oblasti

- Finanční, daňové, právní překážky (doba splatnosti, podrážení cen)
- Řetězení subdodavatelů
- Soutěže o zakázky, rovnost v podmínkách

Vnímání řemesel, podpora školství.

Osobní faktory práce – slušnost, schopnost pracovat v týmu, pracovitost, znalost oboru



SHRnutí VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

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

Views

- Vyšší skóre: finanční odměna, absence stresu, pracovní prostředí
- Nižší skóre: otevřená komunikace, slušnost

Shapes

- Vyšší skóre: odborná znalost a kompetence, řešení problémů, spolupráce s ostatními
- Nižší skóre: ochota se učit a dále rozvíjet



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 8

Živnostenské oprávnění

- MPO
- legislativa

Proces a finanční podmínky

- Platební morálka a řešení druhotné platební neschopnosti
- Zakázky, rovná soutěž a její podmínky
- Úroveň nákladů

Subdodavatel

- Podrážení cen
- Řetězení subdodavatelů
- Nepřehlednost vztahů

Osobní faktory

- Podpora práce v týmu
- Pracovitost
- Pracovní návyky

Význam vzdělávání, znalost a etablování řemesla



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 9

Podpořit etablování řemesla na úrovni státu (živnost, podpora vzdělávání).

Snížení byrokratické zátěže (oblast účetnictví, daní, smluvních vztahů a dalších povinností).

Podpora v oblasti platební morálky a zakázek.

Snaha o zprůhlednění smluvních vztahů.

Kvalitnější spolupráce s dalšími řemesly.

Podpora kvality práce (např. mistrovské zkoušky apod.)

Podpora atraktivity řemesla, povědomí o nich.

Podpora utváření pracovních návyků, práce se stresem, komunikace se zákazníky, práce v týmu.



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 10

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe individuální
- Zpráva LEA
- Prezentace sádrokartonářů



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



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 všimněte zejména červených oblastí, jelikož jejich změnou dosáhnete větší rovnováhy a spokojenosti.

Sebeuvědomění

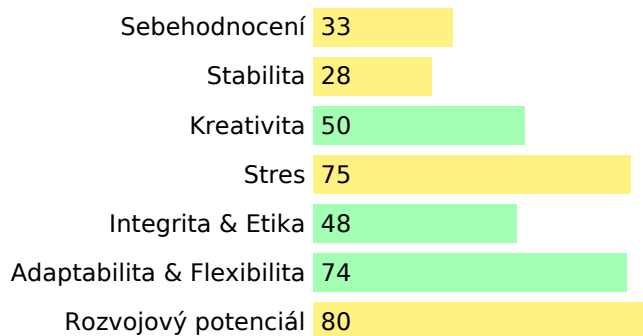
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

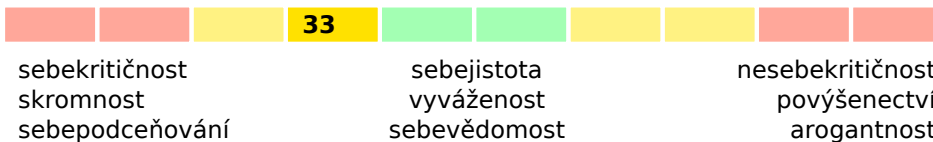
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

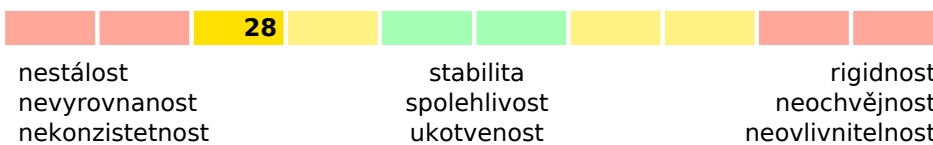
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

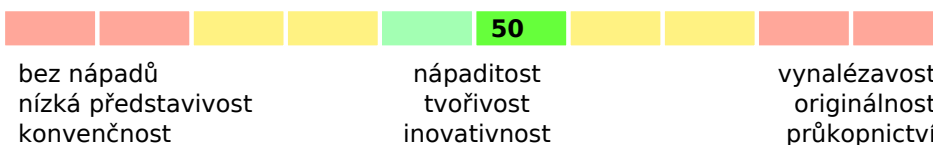
.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



75

pohodovost
lhostejnost
flegmaticnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování



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

.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



48

bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost



Informace

Neúspěch , Neumím , Moje chyby ,
Jsem agresivní , Nechci , Riziko ,
Nesmím , Pomalost

.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.



74

umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilnost
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny



Počítám , Umím , Moje práce ,
Organizuji , Tvořím , Řídím , Počítače ,
Cítím , Mluvím , Smím

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



80

nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál



Úspěch , Moje zdraví , Cítím , Vidím ,
Tvořím , Smím , Moje práce , Chci ,
Myslím , Umím

.....

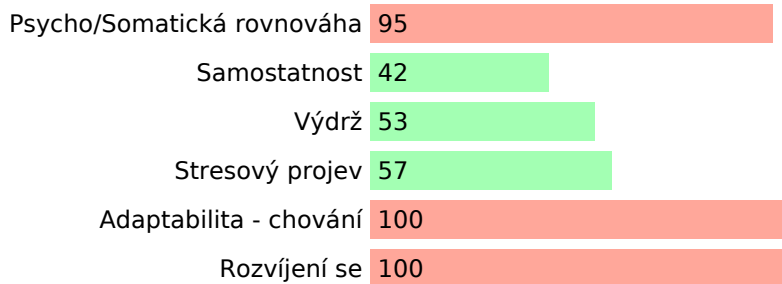
.....

.....

.....

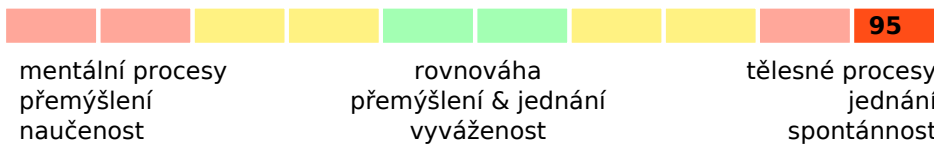
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

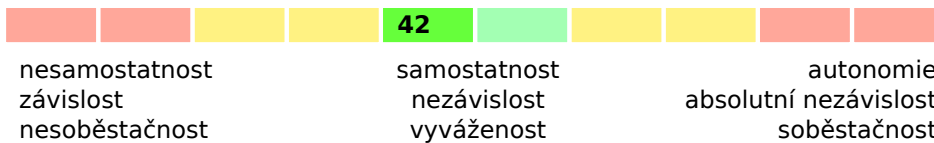
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

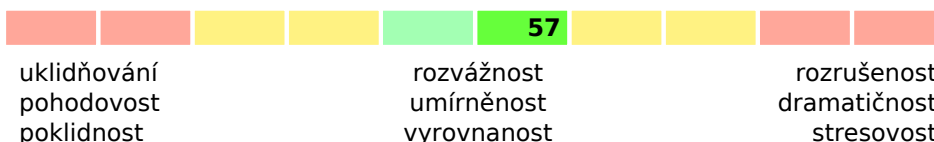
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilitnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn

+  - 
Počítám , Umím , Moje práce ,
Organizuji , Tvořím , Řídím , Počítače ,
Cítím , Mluvím , Smím

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti

+  - 
Úspěch , Moje zdraví , Cítím , Vidím ,
Tvořím , Smím , Moje práce , Chci ,
Myslím , Umím

.....

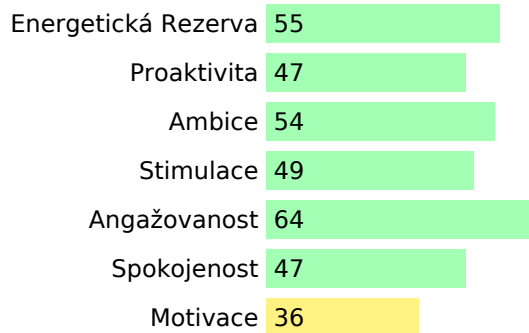
.....

.....

.....

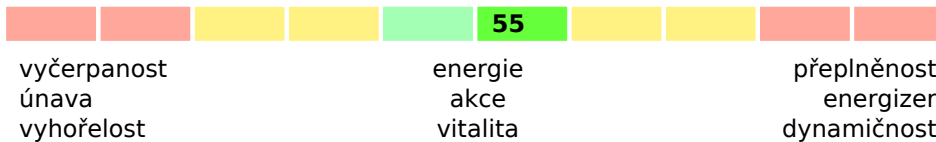
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

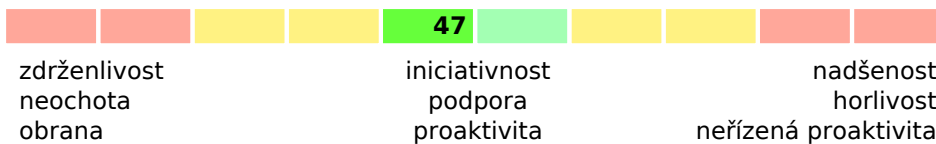
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

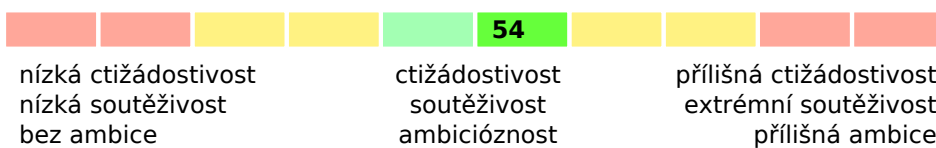
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

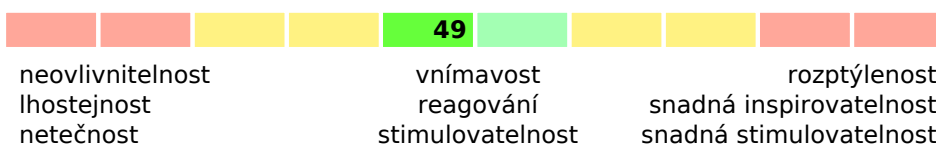
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

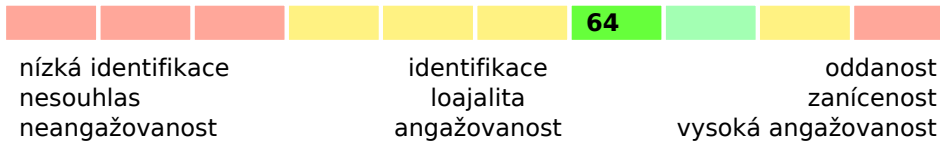
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ -

Úspěch , Pracuji fyzicky , Organizuji ,
Počítám , Cech mně pomáhá , Umím ,
Rychlost , Chci , Chodím na výstavy ,
Slyším

.....

.....

.....

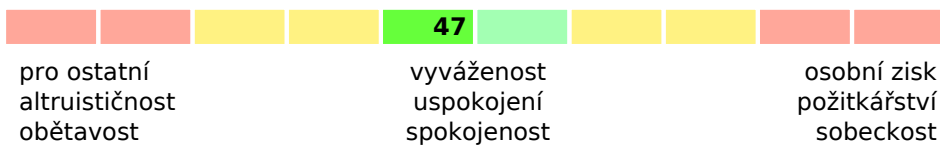
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ -

Moje práce , Myslím , Cítím , Smím ,
Vidím , Umím , Řídím , Tvořím , Moje
zdraví , Úspěch

.....

.....

.....

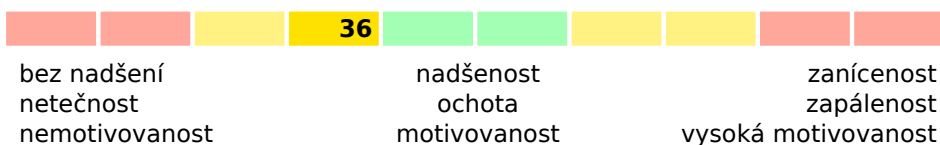
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



- IDEÁLY** (touhy, přání)
Organizují, Spolupracovníci, Úspěch, Chodím na výstavy, **Tvořím**,
Rychlost, **Informace**, Cítím,
- MOTIVÁTORY** (motivace, odměna)
Spolupráce, Moje zdraví, Kontrola, Moje práce, Zákazníci, **Pomalost**,
Odpovědnost, Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka, Smím, Chci, Vidím,
Slyším, Umím,
- OPERÁTORY** (někdy motivace, jindy demotivace)
Pracuji fyzicky, Pracuji přesčas, Školím se, Hodnotící pohovory, Vedení
firmy, Moje mzda, Rozhoduji, Řídím, Samostatný/á/, Povinnosti, Poradce,
Neúspěch, Moje chyby, Počítám, Jezdím na soutěže, Cech mně pomáhá,
Počítače, Peníze, **Jsem agresivní**, Riziko, Změna, Porady, Nesmím, Nechci,
- STRESORY** (stres, demotivace)
Námaha, Konkurence, Seznamuji se s legislativou, **Neumím**,
- DESTRUKTORY** (destrukce, vyhrožování se)

.....

.....

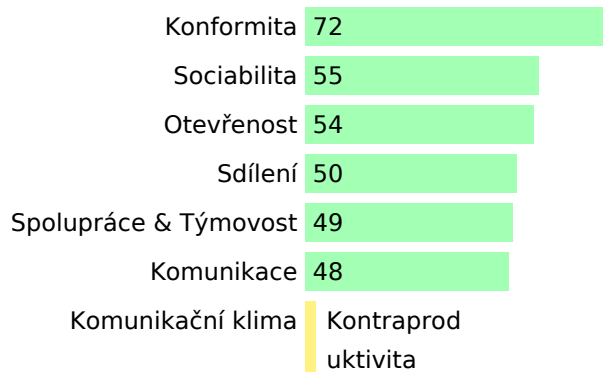
.....

.....

.....

.....

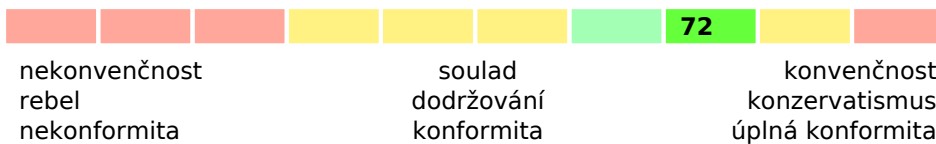
Sociální uvědomění



Komunikační klima Kontraprod
uktivita

Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

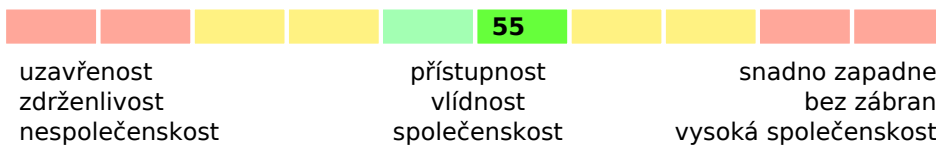
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

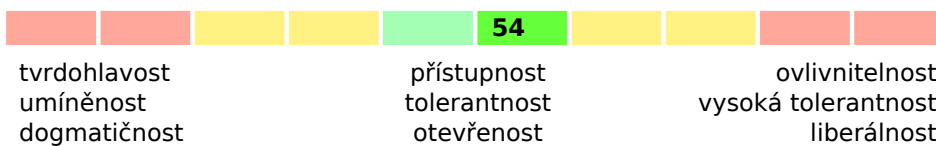
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

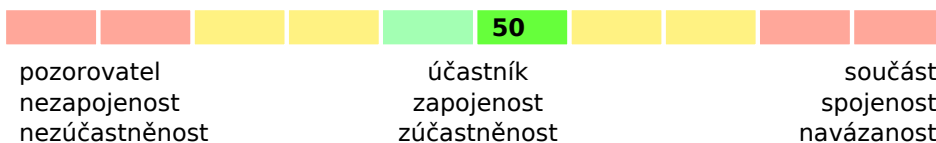
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

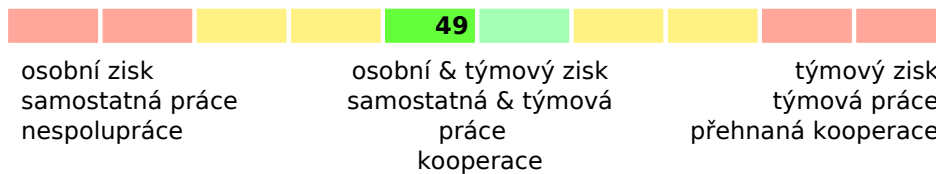
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

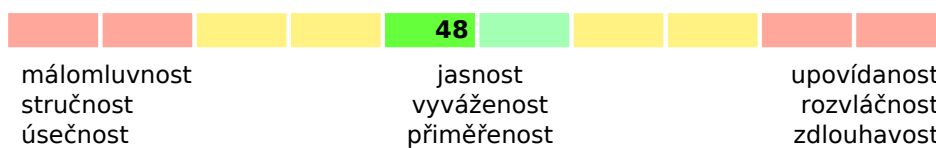
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



KONTRAPRODUKTIVITA

Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Povinnosti

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Spolupráce

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Rozhoduji , Řídím , Moje zdraví , Moje práce , Počítám , Cech mně pomáhá , Tvóřím , Informace , Peníze , Odpovědnost , Myslím , Mluvím , Chci , Vidím , Slyším , Cítím , Umím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami, vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Pracuji fyzicky , Školím se , Organizuji , Spolupracovníci , Samostatný/á/ , Kontrola , Úspěch , Zákazníci , Chodím na výstavy , Počítače , Rychlost , Změna , Můj šéf/Moje šéfká , Smím

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

Hodnotící pohovory , Vedení firmy , Poradce

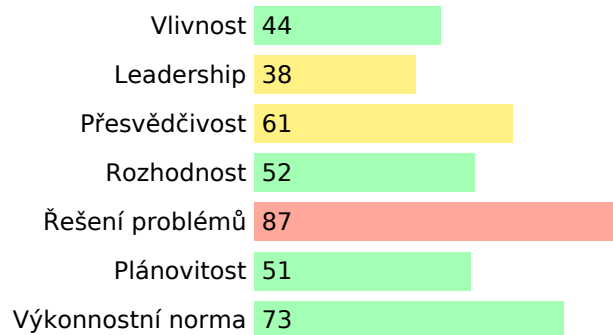
OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Pracuji přesčas , Konkurence , **Neúspěch** , Seznamuji se s legislativou , Jezdím na soutěže , Pomalost , Porady , Nesmím

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.)

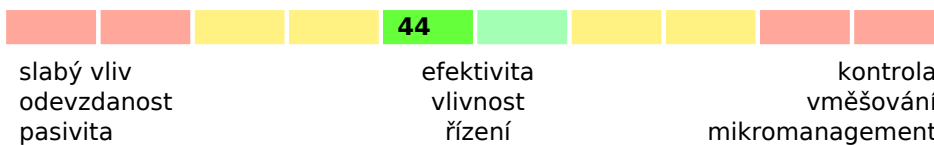
Moje mzda , Námaha , Moje chyby , Jsem agresivní , Riziko , Nechci , **Neumím**

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

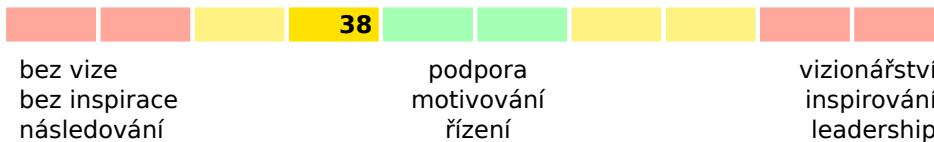
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

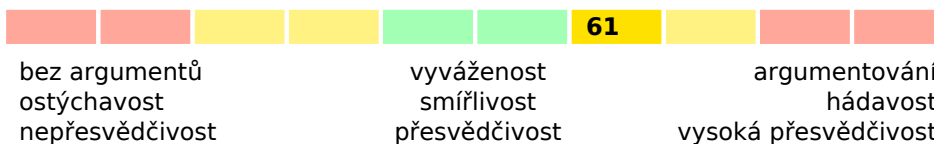
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

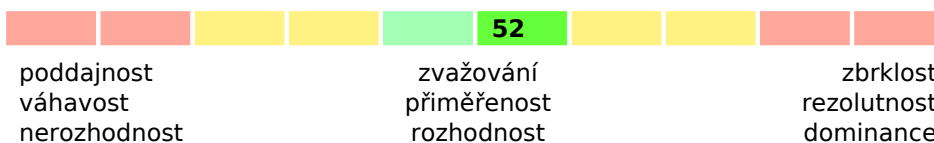
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

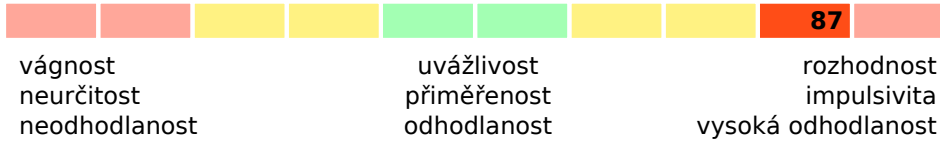
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

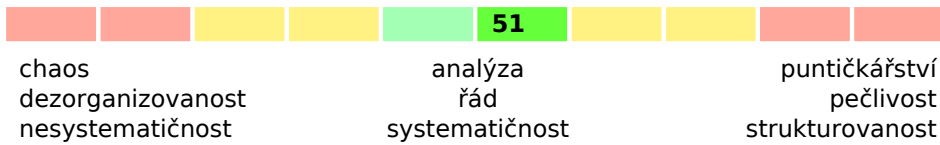
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

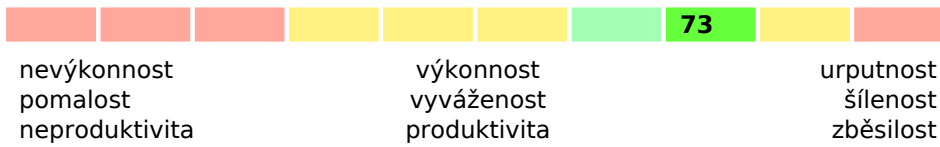
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ ————— - —————

Řídím , Myslím , Moje práce , Mluvím ,
Počítám , Smím , Organizuji , Vidím ,
Samostatný/á/ , Cítím

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	C	PD	T	
				Systematický přístup	Odolnost vůči stresu	Řešení problémů	Spolupráce s ostatními	Orientace na služby	Ochota učit se a dále se rozvíjet	Samostatnost	Odborná znalost a kompetence	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)	
4557712	drive	439	support@	4	5	6	6	7	5	7	6	6	4	1	7
5120268	drive	439	support@	7	7	6	6	4	3	6	5	5	5	1	9
5426750	drive	439	support@	4	5	7	4	7	5	5	6	4	4	1	8
5462572	drive	439	support@	6	6	5	5	7	2	4	3	6	0,94	6	
5567642	drive	439	support@	6	5	2	5	6	4	8	6	8	0,99	9	
5613979	drive	439	support@	5	5	8	4	4	4	4	4	5	0,93	7	
5641687	drive	439	support@	4	6	4	6	3	2	4	6	4	0,94	7	
				5,142857	5,571429	5,428571	5,142857	5,428571	3,571429	5,428571	5,142857	5,142857	0,971429	7,571429	

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní výzva	Uznání za výkon	Finanční odměna	Jistota	Zábava při práci
4557712	drive	439	support@c	5	4	6	7	1
5120268	drive	439	support@c	4	6	6	5	3
5426750	drive	439	support@c	5	6	8	4	1
5462572	drive	439	support@c	5	4	9	2	4
5567642	drive	439	support@c	6	3	9	5	3
5613979	drive	439	support@c	4	7	6	3	4
5641687	drive	439	support@c	7	4	5	6	8
				5,142857	4,857143		7 4,571429	3,428571

6	7	8	9	10	11	12	13	14	
			Otevřená						
Identifika	Harmonie	ce	komunika	Spoluprac	Důvěra,	Slušnost	Hierarchie	Uspořáda	Rychlost
ce			ce	e	etika			nost	změny
6	5	5	5	3	6	4	3	6	5
5	6	5	5	4	3	5	9	4	5
7	4	7	7	6	2	2	7	5	4
7	7	3	8	2	3	4	6	6	6
5	5	4	4	5	4	5	5	5	6
4	4	3	4	4	4	2	6	5	7
5	3	1	4	4	1	6	3	4	4
5,571429	4,857143		4 4,714286	3,714286		3 5,714286	4,857143	5,285714	

15	16	17	18	C	PD	T
						Doba
Možnosti	Absence	Možnost	Pracovní		Rozdělení	zpracován
rozvoje	stresu	ovlivňovat	prostředí	Shoda	bodů	í (min)
9	6	6	6	6	7	1 11
4	5	6	6	6	6	1 24
4	7	8	7	4	4	1 16
4	4	1	3	9	0,93	10
4	6	5	6	4	4	1 13
6	6	4	8	3	0,94	10
2	8	3	6	6	0,93	4
4,714286		6 4,714286		6 5,571429	0,971429	12,57143

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spc	scales_lct	total_stans
5426750	drive	439	support@c	6	4	4,9
5462572	drive	439	support@c	6	3	4,4
5567642	drive	439	support@c	5	3	3,8
4557712	drive	439	support@c	5	1	2,5
5120268	drive	439	support@c	2	3	2,4
5613979	drive	439	support@c	3	3	2,4
5641687	drive	439	support@c	1	3	1,7
				4	2,857143	3,157143

0 Projekty Sádronkartonáři

0 Srovnávací Celková dospělá populace

The total scores as shown above are so called "Gauss corrected" when calculated. As a short explanation: The Gauss correction is a statistical correction that is used when several normally distributed 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 (lower standard deviation) when several standardized scores are added, the averaged score is here multiplied by a correction factor. This multiplication enlarges the standard deviation and makes the distribution wider - so it is approximately a Gaussian distribution again. This ensures a normal distribution across total scores and a better differentiation between candidates.

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	C	PD	T
				matic	Odoln	Řešen	práce		a učit		ná			Doba
				ký	ost	í	s	Orient se a	Samos znalos				Rozdě	zprac
				přístu	vůči	probl	ostatn	ace na dále	tatnos t a				lení	ování
				p	stresu	émů	ími	služby se	t	komp	Shoda	bodů	(min)	
5323477	pozdeji	439	support@c	4	3	5	5	6	6	5	6	5	1	8
5533316	pozdeji	439	support@c	4	2	4	5	6	3	5	7	5	0,98	7
5637005	pozdeji	439	support@c	4	4	5	6	5	4	6	6	4	1	7
5638302	pozdeji	439	support@c	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4
5648411	pozdeji	439	support@c	3	4	5	5	5	5	5	7	7	1	6
				3,8	3,4	4,8	5,2	5,2	4,6	5,2	6,2	5	0,996	6,4

0 Projekty Sádronkartonáři

0 Možnosti Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*

0 Srovnávací Celková dospělá populace

0 Scale Standard 9

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní výzva	Uznání za výkon	Finanční odměna	Jistota	Zábava při práci
5323477	pozdeji	439	support@c	4	3	4	5	7
5533316	pozdeji	439	support@c	3	4	8	7	5
5637005	pozdeji	439	support@c	6	5	6	5	6
5638302	pozdeji	439	support@c	4	7	8	3	9
5648411	pozdeji	439	support@c	5	5	6	6	7
				4,4	4,8	6,4	5,2	6,8

6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Otevřená					
Identifika			komunika	Spoluprac	Důvěra,		Uspořáda	Rychlost
ce	Harmonie	ce	e	etika	Slušnost	Hierarchie	nost	změny
	7	7	6	5	3	4	4	5
	7	6	2	2	4	8	4	5
	3	8	3	4	4	4	5	5
	5	6	2	3	2	2	6	5
	4	7	3	4	4	5	3	4
	5,2	6,8	3,2	3,6	3,4	4,6	4,4	4,8

15	16	17	18	C	PD	T
						Doba
Možnosti	Absence	Možnost	Pracovní		Rozdělení	zpracován
rozvoje	stresu	ovlivňovat	prostředí	Shoda	bodů	í (min)
	7	5	4	9	4	1
	7	9	3	7	6	1
	5	7	5	7	2	1
	5	5	3	7	8	1
	6	6	5	9	4	1
	6	6,4	4	7,8	4,8	1

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spc	scales_lct	total_stans
5648411	pozdeji	439	support@c	5	8	7
5323477	pozdeji	439	support@c	5	7	6,5
5533316	pozdeji	439	support@c	9	2	6,4
5637005	pozdeji	439	support@c	2	7	4,6
5638302	pozdeji	439	support@c	2	3	2,2
				4,6	5,4	5,34

0 Projekty Sádrokartonáři

0 Srovnávací Celková dospělá populace

when calculated. As a short explanation: The Gauss correction is a statistical correction that is used when several normally distributed 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 (lower standard deviation) when several standardized scores are added, the averaged score is here multiplied by a correction factor. This multiplication enlarges the standard deviation and makes the distribution wider - so it is approximately a Gaussian distribution again. This ensures a normal distribution across total scores and a better differentiation between candidates.

0

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5	6	7	8	C	PD	T
				System atický přístup	Odolno st vůči stresu	Řešení problé mů	Spolupr áce s ostatní mi	Orienta ce na služby	Ochota učit se a dále se	Samost atnost	Odborn á znalost	Shoda	Rozděle ní bodů	Doba zpracov ání (min)
4557712	drive	439	support@c	4	5	6	6	7	5	7	6	4	1	7
5120268	drive	439	support@c	7	7	6	6	4	3	6	5	5	1	9
5323477	pozdeji	439	support@c	4	3	5	5	6	6	5	6	5	1	8
5426750	drive	439	support@c	4	5	7	4	7	5	5	6	4	1	8
5462572	drive	439	support@c	6	6	5	5	7	2	4	3	6	0,94	6
5533316	pozdeji	439	support@c	4	2	4	5	6	3	5	7	5	0,98	7
5567642	drive	439	support@c	6	5	2	5	6	4	8	6	8	0,99	9
5613979	drive	439	support@c	5	5	8	4	4	4	4	4	5	0,93	7
5637005	pozdeji	439	support@c	4	4	5	6	5	4	6	6	4	1	7
5638302	pozdeji	439	support@c	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4
5641687	drive	439	support@c	4	6	4	6	3	2	4	6	4	0,94	7
5648411	pozdeji	439	support@c	3	4	5	5	5	5	5	7	7	1	6
				4,5833	4,6667	5,1667	5,1667	5,3333	4	5,3333	5,5833	5,0833	0,9817	7,0833

0 Projekty Sádrokartonáři

0 Možnosti Modell: shapes (basic) - kompetenční profil*

0 Srovnávací Celková dospělá populace

0 Scale Standard 9

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní výzva	Uznání za výkon	Finanční odměna	Jistota	Zábava při práci
4557712	drive	439	support@c	5	4	6	7	1
5120268	drive	439	support@c	4	6	6	5	3
5323477	pozdeji	439	support@c	4	3	4	5	7
5426750	drive	439	support@c	5	6	8	4	1
5462572	drive	439	support@c	5	4	9	2	4
5533316	pozdeji	439	support@c	3	4	8	7	5
5567642	drive	439	support@c	6	3	9	5	3
5613979	drive	439	support@c	4	7	6	3	4
5637005	pozdeji	439	support@c	6	5	6	5	6
5638302	pozdeji	439	support@c	4	7	8	3	9
5641687	drive	439	support@c	7	4	5	6	8
5648411	pozdeji	439	support@c	5	5	6	6	7
				4,833333	4,833333	6,75	4,833333	4,833333

6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifika ce		Otevřená komunika ce	Spoluprác e	Důvěra, etika	Slušnost	Hierarchie	Uspořáda nost	Rychlost změny
6	5	5	3	6	4	3	6	5
5	6	5	4	3	5	9	4	5
7	7	6	5	3	4	4	5	2
7	4	7	6	2	2	7	5	4
7	7	3	8	2	3	4	6	6
7	6	2	2	4	8	4	5	1
5	5	4	4	5	4	5	5	6
4	4	3	4	4	2	6	5	7
3	8	3	4	4	4	5	5	4
5	6	2	3	2	2	6	5	7
5	3	1	4	4	1	6	3	4
4	7	3	4	4	5	3	4	3
5,416667	5,666667	3,666667	4,25	3,583333	3,666667	5,166667	4,833333	4,5

15	16	17	18	C	PD	T
				Doba		
Možnosti rozvoje	Absence stresu	Možnost ovlivňovat	Pracovní prostředí	Shoda	Rozdělení bodů	zpracován í (min)
9	6	6	6	7	1	11
4	5	6	6	6	1	24
7	5	4	9	4	1	13
4	7	8	7	4	1	16
4	4	1	3	9	0,93	10
7	9	3	7	6	1	12
4	6	5	6	4	1	13
6	6	4	8	3	0,94	10
5	7	5	7	2	1	12
5	5	3	7	8	1	5
2	8	3	6	6	0,93	4
6	6	5	9	4	1	8
5,25	6,166667	4,416667	6,75	5,25	0,983333	11,5

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spc	scales_lct	total_stan
5648411	pozdeji	439	support@c	5	8	7
5323477	pozdeji	439	support@c	5	7	6,5
5533316	pozdeji	439	support@c	9	2	6,4
5426750	drive	439	support@c	6	4	4,9
5637005	pozdeji	439	support@c	2	7	4,6
5462572	drive	439	support@c	6	3	4,4
5567642	drive	439	support@c	5	3	3,8
4557712	drive	439	support@c	5	1	2,5
5120268	drive	439	support@c	2	3	2,4
5613979	drive	439	support@c	3	3	2,4
5638302	pozdeji	439	support@c	2	3	2,2
5641687	drive	439	support@c	1	3	1,7
				4,25	3,916667	4,066667

0 Projekty Sádrokartonáři

0 Srovnávací Celková dospělá populace

The total scores as shown above are so called "Gauss corrected" when calculated. As a short explanation: The Gauss correction is a statistical correction that is used when several normally distributed 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 (lower standard deviation) when several standardized scores are added, the averaged score is here multiplied by a correction factor. This multiplication enlarges the standard deviation and makes the distribution wider - so it is approximately a Gaussian distribution again. This ensures a normal distribution across total scores and a better

0 differentiation between candidates.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA -
Stavebnictví II. S2S01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví II. S2S01“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Benchmark – ČR	7
Všeobecné výsledky za Českou republiku	7
Výsledky podle velikosti firmy	8
Výsledky podle odvětví.....	8
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Stavebnictví II. S2S01“	9
Celkové hodnocení	9
Hodnocení oblastí.....	10
Hodnocení ukazatelů.....	14
Závěr	16

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ byla založena v roce 1996 a sídlí v Praze. Jedná se o profesní sdružení výrobců, dovozců, prodejců a montážních firem, systémů a konstrukcí suché výstavby. Společnost dále zajišťuje i technické poradenství pro investory, projektanty a soudní znalce.

Členskou základnu cechu nyní tvoří 8 výrobců, 85 montážních firem, 3 prodejci, 2 výrobci komponentů do suché výstavby a 12 středních odborných škol, celkem tedy 110 členů.

Společnost je členem Profesní komory požární ochrany, Hospodářské komory České republiky a Svazu podnikatelů ve stavebnictví.

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v únoru 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 38 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 25,2 %.

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 měřicího 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 společně 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. S2S01“

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

U společnosti Stavebnictví II. S2S01 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

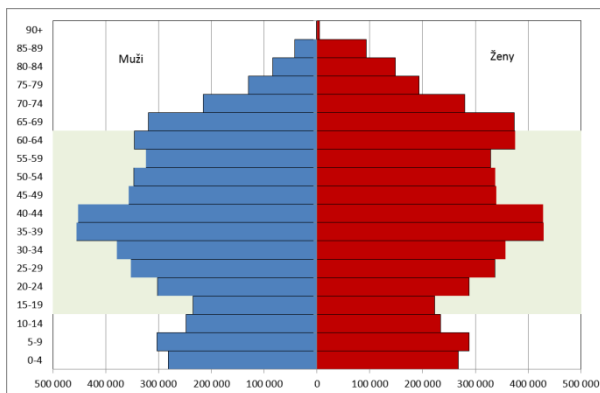
Organizaci Stavebnictví II. S2S01 zastupovala členka kanceláře společnosti. Dále se zúčastnila zástupkyně platformy stavebnictví II. Společně se zástupcem platformy Byznys pro společnost absolvovala osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruhy otázek byly zaslány předem.

Demografie a statistika České republiky

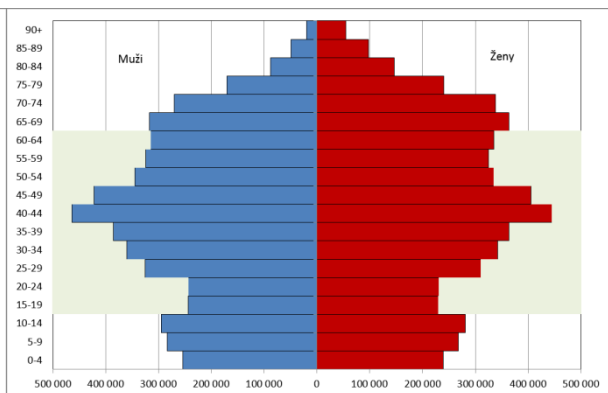
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

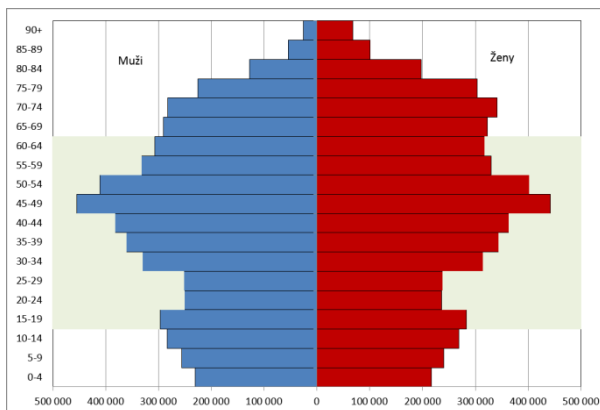
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



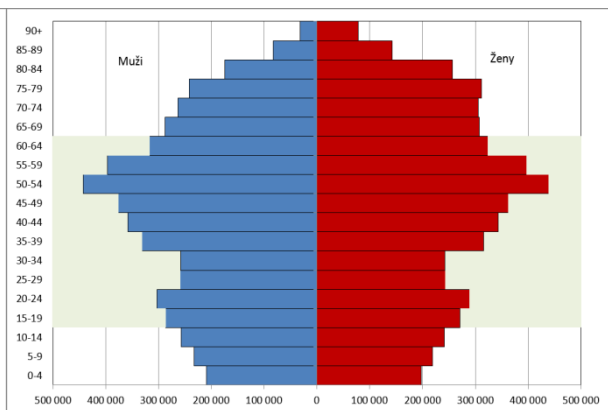
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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.

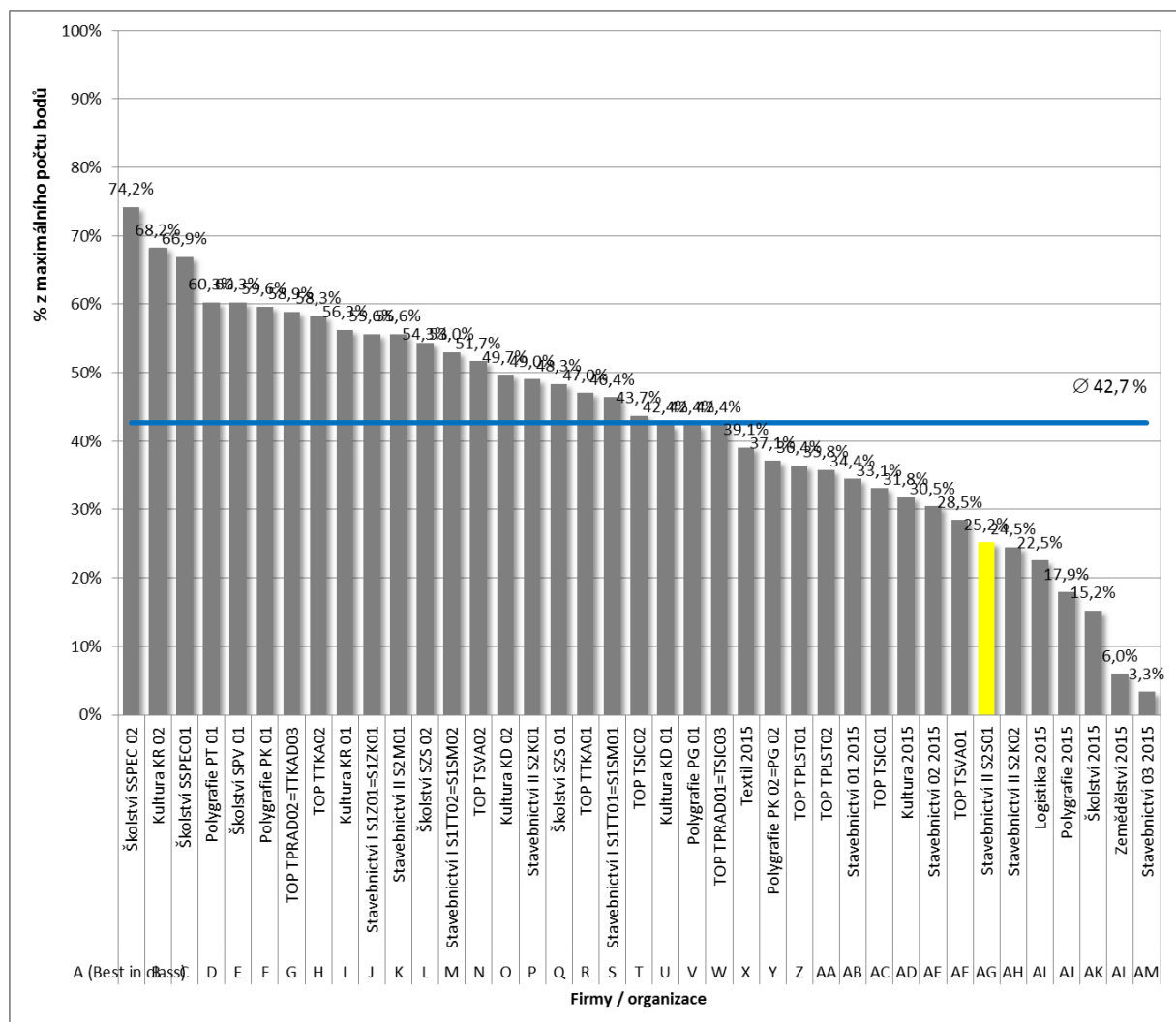
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ se zúčastnila šetření metodou LEA v roce 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 38 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. S2S01“ získala celkem 38 bodů (25,2 %).

Graf 55 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

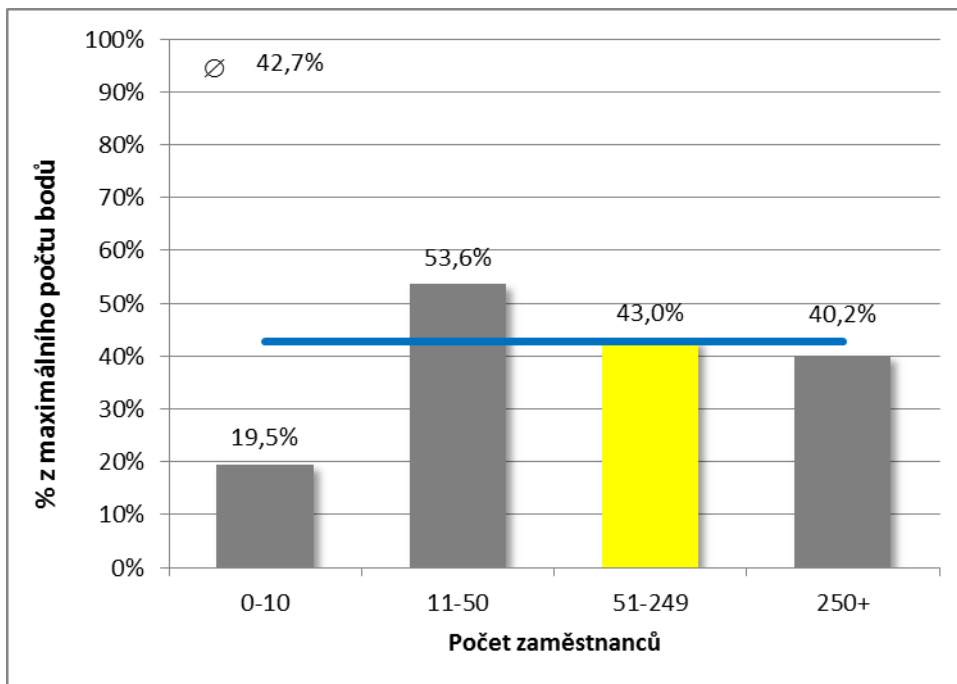


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování

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. Nezřídká závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 6 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování*

Výsledky podle odvětví

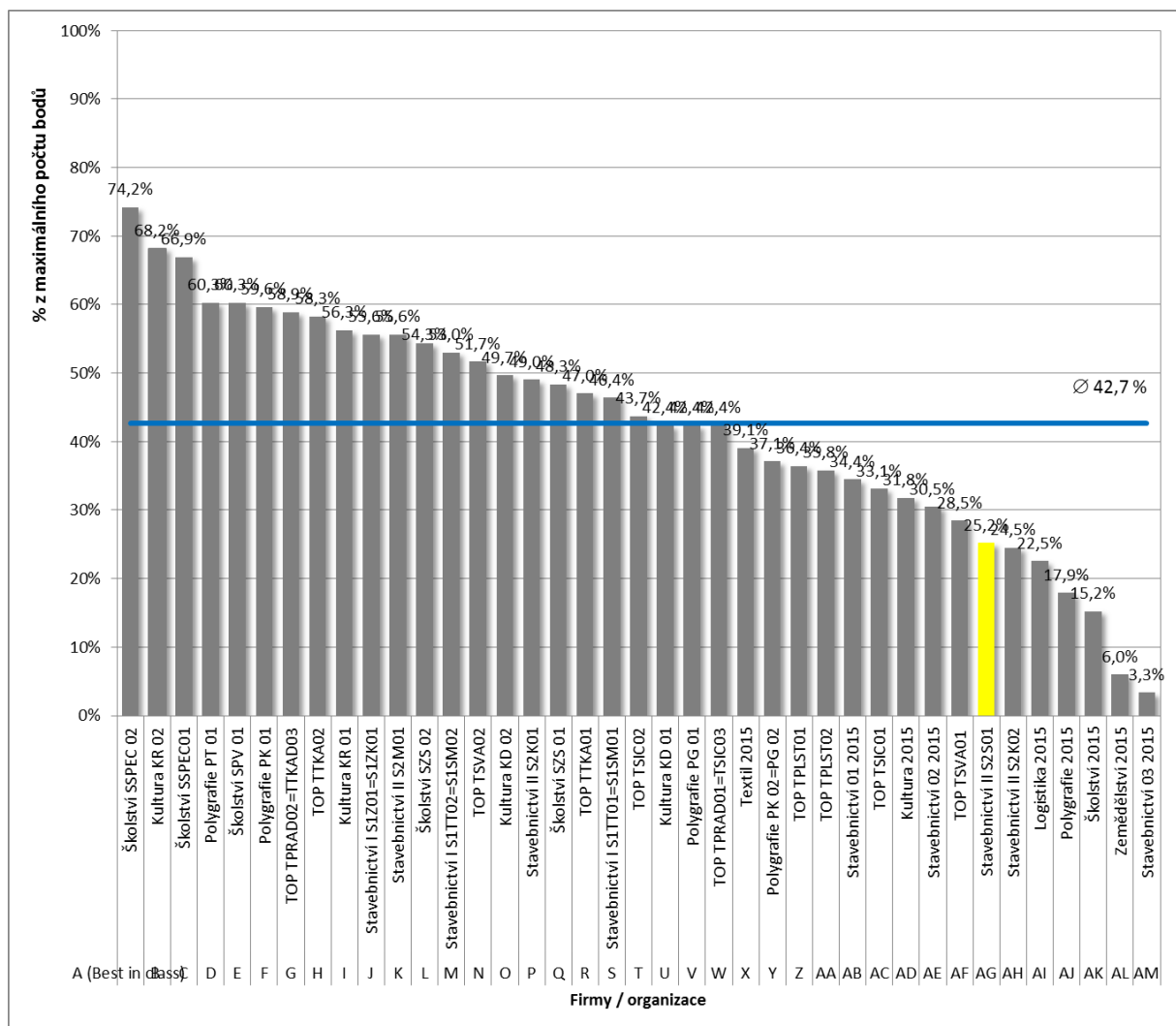
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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. S2S01“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 38 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 25,2 %.

Graf 7 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

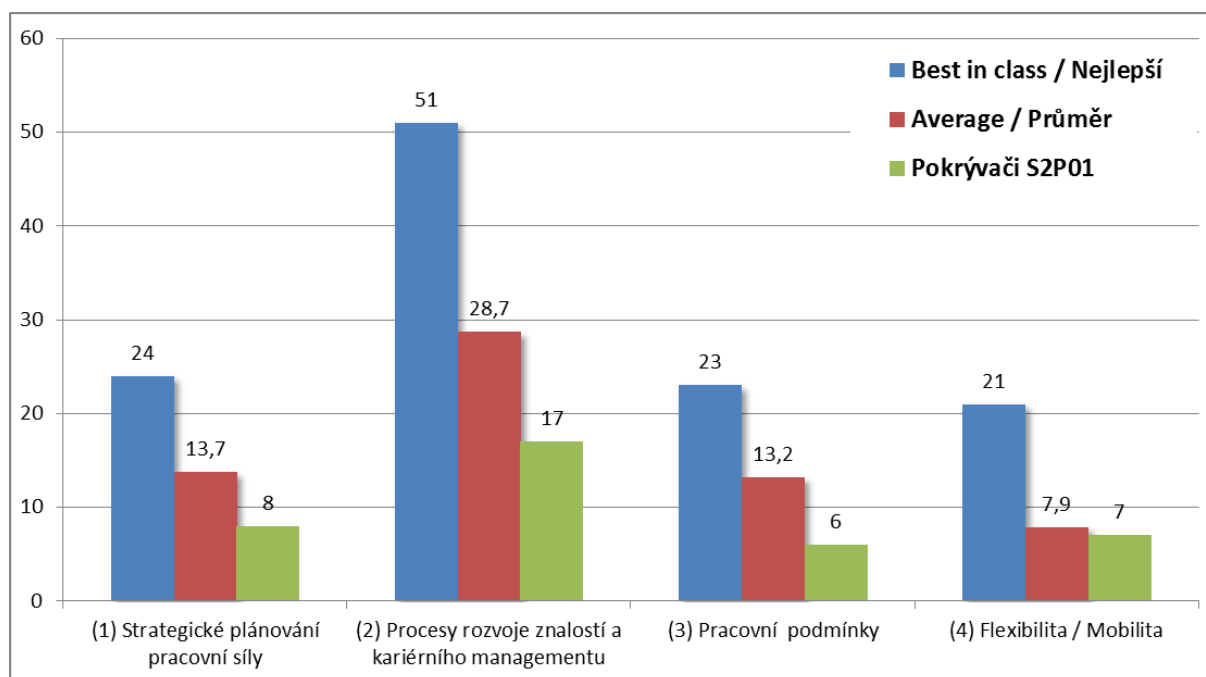


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 8 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 17 bodů
- Pracovní podmínky – 6 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 7 bodů.

Graf 86 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ nesleduje věkové složení svých členů. Při vstupu do cechu se sice uvádí věk každého člena a v databázi je tato informace uložena, ale společnost si nevede žádné interní statistiky.

Společnost se snaží využít celé řady možností, jak získávat nové absolventy škol, a věnují tomu patřičnou pozornost. Při jejich oslovování se zaměřují na odborné učňovské školy, jejichž studenti chodí na praxe do členských firem. Společnost podporuje řadu učňovských soutěží, které sponzoruje cenami a využívá jich ke své propagaci. Jednou takovou mezinárodní soutěží učňů stavebních řemesel je soutěž Řemesla/Skill ve Vysokém Mýtě, která je určena pro učně druhých ročníků. V denním tisku a v regionálních denících společnost uveřejňuje informace o

cechu a snaží se rozšiřovat povědomí o své činnosti. V současnosti se společnost potýká s úbytkem učňů, jejichž nedostatek ohrožuje samotnou budoucnost řemesla.

V procesu náboru nových členů se společnost nebrání principům diverzity, ale věk ani pohlaví při výběru společnost nijak neřeší. Členem cechu se může stát ten, kdo má živnostenské oprávnění, prokáže praxi na stavbách a má kladné reference. Člen cechu může být i vyloučen v případě, kdy stavby neprovádí v odpovídající kvalitě a zákaznické reference jsou negativní. Činnost mohou vykonávat pouze osoby, které jsou zdravotně způsobilé. Členem cechu jsou i občasné z Polska, Slovenska. Diverzita není v současné době důležité téma, kterému by se vedení společnosti nějak hlouběji a systematicky věnovalo. V rámci tohoto měření byla sledována profese **montéra suchých staveb**.

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

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ v rámci cechu mají pro své členy jednodenní cílená odborná školení a semináře na oblasti spojené s technologií výstavby v návaznosti na jiná řemesla. Tato školení jsou zdarma a konají se jednou dvakrát ročně. Tyto programy jsou v rámci cechu vnímána jako důležitá a potřebná.

Společnost přímo nepodporuje mezigenerační spolupráci a výměnu znalostí. O živnostenské oprávnění může učeň žádat, až po získání praxe. Společnost podporuje a doporučuje vznik mistrovských zkoušek, při kterých by zkušený mistr vychovával nové své vlastní učně. Tento krok by výrazně pomohl k udržení řemesla a mezigenerační spolupráci. V současné době společnost legislativně připomínkuje zákon o vzdělávání dospělých, ve kterém se zavedení mistrovské zkoušky řeší.

Jednotliví členové cechu spolupracují a vzájemně si vypomáhají při velkých zakázkách a v případě potřeby si mezi sebou převedou svoje pracovníky. Pro tuto mobilitu se využívají pracovníci s vhodnými dovednostmi, které získali nejen v předcházejících pozicích, ale také v rekvalifikačních kurzech nebo i mimo pracovní prostředí. Společnost má obecný přehled o speciálních oprávněních svých členů (protipožární, bezpečnostní), které vyžaduje legislativa na některé složitější stavby. Tato oprávnění jsou časově omezena na 3 roky a společnost udržuje jejich seznam na svých webových stránkách.

Společnost nepoužívá žádný systém hodnocení svých členů. Pouze v případě zákaznických stížností člen představenstva zkontroluje odvedenou práci a vyvodí se z toho závěry.

Obecně se společnost nevěnuje žádným způsobem plánování kariéry svých členů ani z hlediska věku nebo životních etap a stádií. Veškeré tyto činnosti jsou na jednotlivých členech, zejména firmách, které si mohou vychovávat své nástupce, ale společnost nevykonává žádnou aktivitu, kterou by podpořila další kariéru věkově starších členů.

Jednotlivé firmy sdružené v cechu mají své vlastní principy odměňování, které obvykle nejsou založeny na počtu odpracovaných let, ale na zkušenostech. V rámci jedné stavební „party“ je vždy jeden zkušený pracovník, se kterým spolupracuje několik dalších méně zkušených montérů. Tito montéři pobírají nižší plat než zkušený vedoucí pracovník.

Společnost nemá stanovené postupy při odchodu do důchodu svých členů, případně při dalších odchodech. Pouze v okamžiku, kdy odchází člen představenstva, tak se mu oficiálně poděkuje za jeho činnost.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ věnuje velkou pozornost všem změnám v bezpečnosti práce a cíleně informuje všechny své členy prostřednictvím emailu o těchto změnách. Jednou ročně společnost má výjezdové představenstvo, které bývá spojené se sportovními aktivitami. Jiným aktivitám spojeným s procesy na ochranu zdraví nebo práci se stresem se společnost nevěnuje a ani je nemá jako součást svojí personální strategie.

Společnost nemá žádnou možnost ovlivnit a sledovat pracovní podmínky, jejich flexibilitu u svých členů. Každá firma si musí na vlastní zodpovědnost sledovat veškeré náležitosti v rámci konkrétní stavby a odpovídá za plnění všech zákonných podmínek v souvislosti se zákoníkem práce.

Společnost nabízí pro své členy školení zdarma a každý člen má platnost certifikační zkoušky na speciální protipožární konstrukce 5 let, na rozdíl od běžně platných 3 let. Společnost sleduje, který z členů má toto speciální školení a jeho platnost. Tuto povinnost upravuje zákon o požární ochraně č.246/2004 Sb. Školení je velice nákladné a jeho držitel výrazně zlepšuje své možnosti a příležitosti na trhu práce v oboru, a to nejen doma, ale i v zahraničí, kde je toto školení rovněž vyžadováno a uznáváno. (V rámci zemí EU).

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ podporuje vzájemnou spolupráci jednotlivých členů, při které si firmy „půjčují“ své zaměstnance, vypomáhají si a umožňují tak krátkodobé vyslání

pracovníků k jiné společnosti. Jde o důležitý aspekt k zachování zaměstnanosti pro firmy, které se dočasně potýkají s nižším objemem práce.

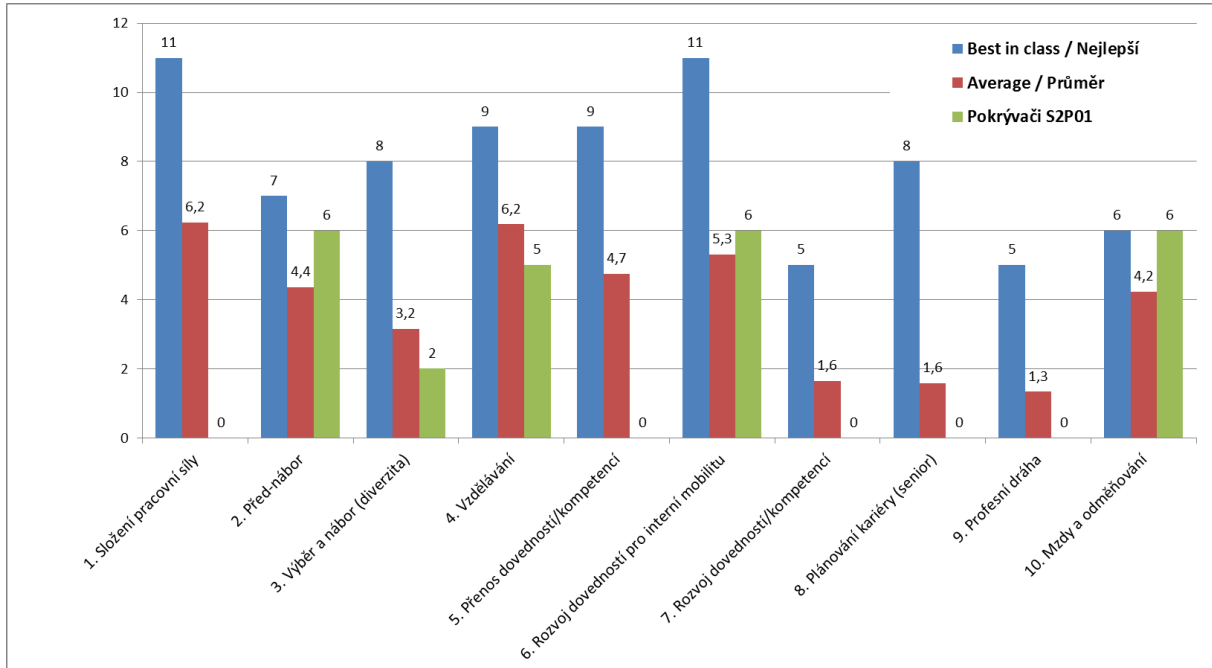
Společnost nemá nastaveny žádné procesy pro udržování kontaktů s bývalými členy, ale v minulosti nastala situace, že věnovali peněžitou částku, kterou poslali rodině zesnulého člena.

Společnost se v rámci společenské odpovědnosti také věnuje sponzorování učňovské mezinárodní soutěže Řemeslo/Skill a společně se členy věnují této soutěži stavební materiál a vítězům finanční odměnu. Společnost se angažuje v projekt „*Fandíme řemeslu*“, ve kterém získala ocenění za řemeslný počín od Asociace malých a středních podniků a živnostníků.

Hodnocení ukazatelů

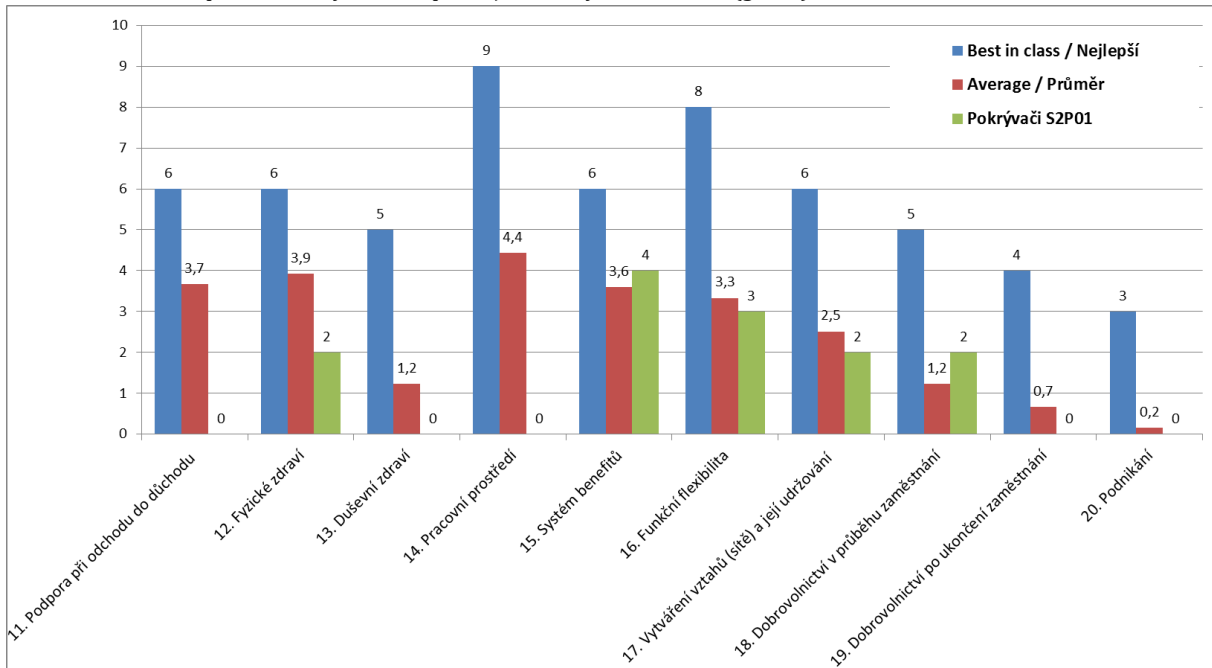
Společnost dosahuje v 5 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 15 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 9 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování

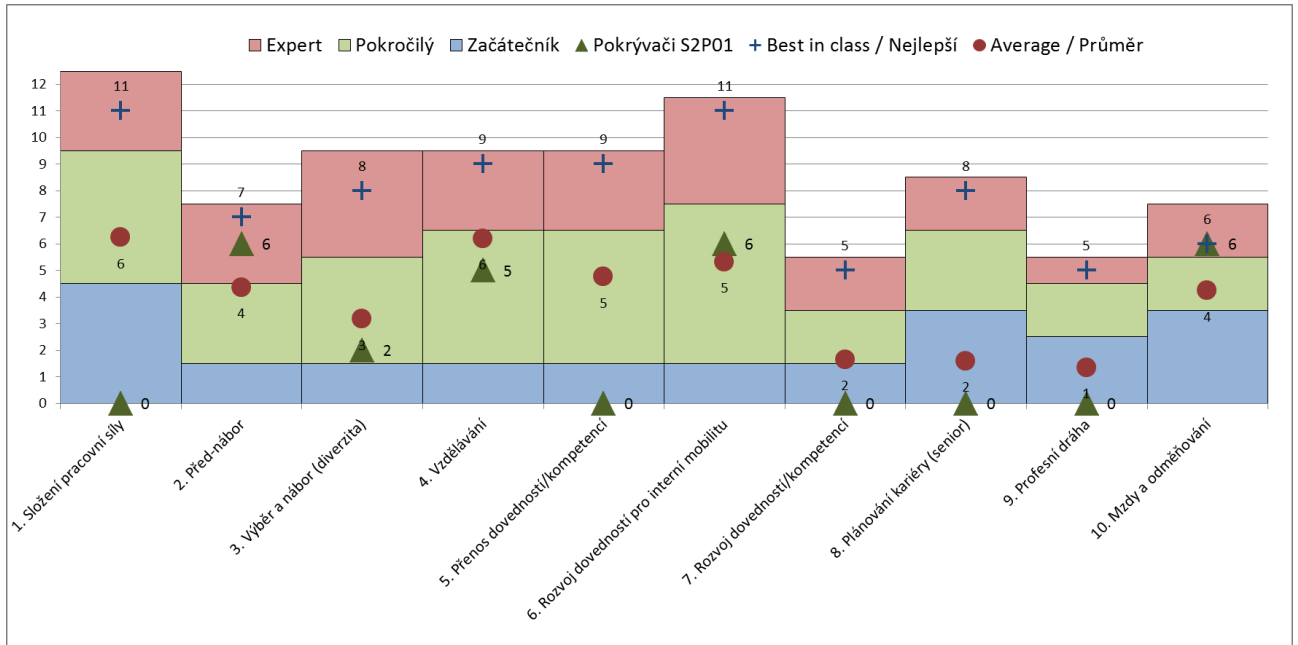
Graf 7 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování

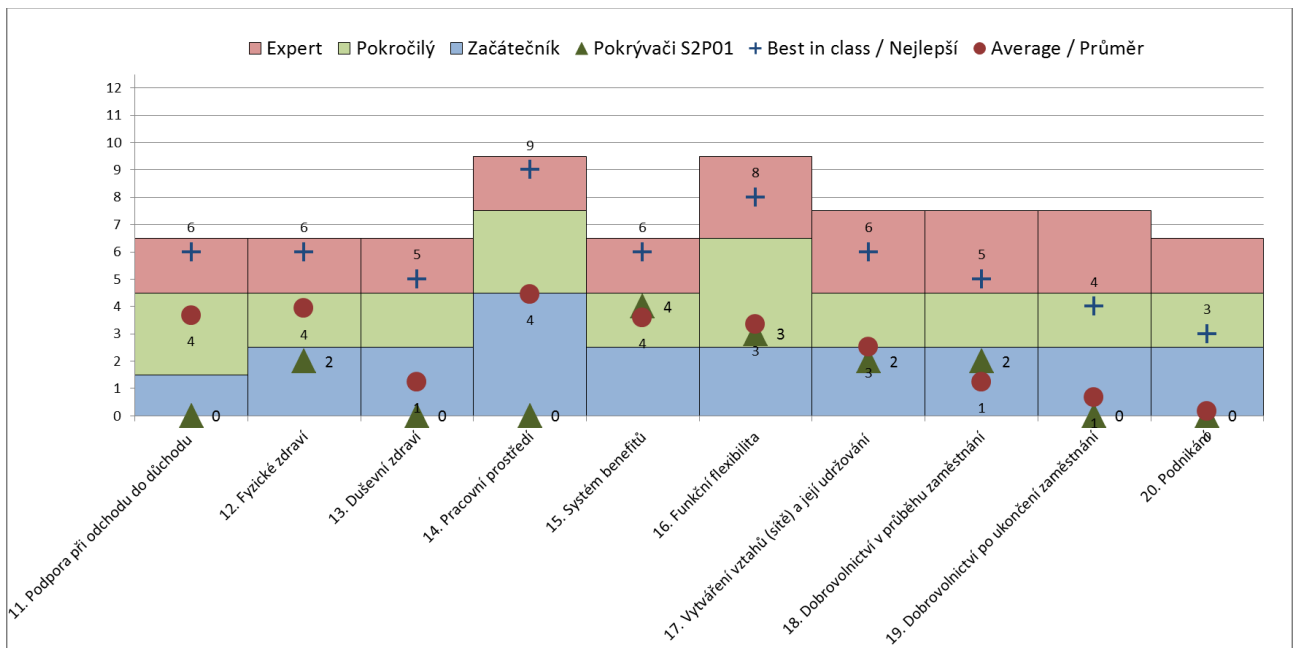
Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu pouze u 2 ukazatelů, a to konkrétně u před-náboru a u mezd a odměňování. Úroveň Age managementu je pokročilá u 5 ukazatelů, naopak u 13 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 8 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování

Graf 9 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2S01“ vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „Stavebnictví II. S2S01“ sdružuje v současné době 110 členů, mezi kterými je i několik rodinných firem, které se zabývají výrobou, prodejem a montáží konstrukcí suchých staveb. Společnost svým členům poskytuje určitý servis a poradenství. Členství ve společnosti je výhodné nejenom pro samotné řemeslníky a firmy, ale také pro jejich zákazníky. Cech zaručuje, že jeho člen poskytuje práci v určité kvalitě a může očekávat vyšší odměnu. Naopak zákazník má záruku dobře odvedené a kvalitní práce. Pokud si zákazník stěžuje na provedení práce členem cechu, člen představenstva osobně vyhodnotí příčiny a dojedná nápravu. Nutno říct, že k takovým stížnostem dochází velmi ojediněle.

Společnost nemá zavedeny personální procesy týkající se Age managementu, (*věkové diverzity*) ve své strategii a měla by se těmto oblastem zřejmě více věnovat. Především s ohledem na vlastní zjištění, jako je úbytek nových a mladých řemeslníků. Doporučujeme se soustředit především na oblast plánování kariéry věkově starších pracovníků, rozvoj a předávání kompetencí a na posílení mezigenerační spolupráce. Společnost má určitě potenciál některá témata a procesy v oblasti věkové diverzity-Age Managementu rozvíjet.

Trend počtu učňů v posledních letech má stálou sestupnou tendenci. Podle sdělení společnosti v posledním roce bylo na všech učňovských školách pouhých 29 učňů tohoto oboru. Z tohoto důvodu by společnost uvítala také podporu ze strany ministerstva školství a ministerstva průmyslu a obchodu, která by vedla k propagaci této potřebné profese a řemesla směřující na základní školy, aby se postupně obnovila důvěra veřejnosti v toto řemeslo a učňovské vzdělávání vůbec.

Příslušná resortní ministerstva by měla věnovat mnohem větší pozornost spolupráci s odbornými společnostmi v oblasti řemesel, jako je třeba společnost Stavebnictví II.S2S01, aby měla přehled a informace, jaký potenciál mají odborné společnosti pro pracovní trh včetně možností rozvoje řemesel. To je vnímáno jako výrazná rezerva.

Společnost se také potýká se neuspokojivou legislativou pro svůj obor a velmi zdouhavým a složitým procesem všech zákonodárných změn. Novela živnostenského zákona zrušila živnost montéra suchých staveb a zařadila ji do zednické profese, ačkoliv se učeň suchých staveb zednické práce neučí a naopak. Přestože se jedná o perspektivní obor, poměr stavebních prací vyžadující montáže suchých staveb se neustále zvyšuje, poptávka po kvalifikovaných

pracovnících převyšuje současné kapacity jednotlivých firem, tak podpora ze strany státu je nedostačující. Navíc je výrazná poptávka po profesi montér suchých staven v zahraničí například v sousedním Německu. Tedy jedná se v mnoha ohledech o perspektivní obor, profesi.

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

MONTÉR SUCHÝCH STAVEB

Odborný směr:

STAVEBNICTVÍ A ZEMĚMĚŘICTVÍ

Montér suchých staveb provádí práce ze sádrokartonu a lisovaných minerálních desek na stavebních konstrukcích a úpravách povrchů.

Pracovní činnosti

- Organizace pracoviště a provedení bezpečnostních opatření ve vazbě na charakter následných činností.
- Rozměření a příprava stavebních konstrukcí pro montáž nosných roštů a závěsů.
- Provádění podhledových závěsů a nosných roštů stěn a podhledů.
- Provádění opláštění sádrokartonovými deskami včetně instalace tepelné a zvukové izolace do SDK konstrukcí, montáž minerálních podhledových desek.
- Osazení dveřních zárubní a nosných závěsných konstrukcí pro zařizovací předměty.
- Vyztužení, zatmelení a přebroušení spár a šroubů.
- Konečné zajištění lištami, silikonem apod.

Pracovní doba:

S ohledem na skutečnost, že společnost je profesní sdružení, jejími členy jsou samostatní živnostníci či zejména firmy není možné poskytnout jednotnou informaci k pracovní době.

Co se týká pracovní doby, je třeba říci, že se jedná o oblast služeb. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenou pracovní dobu, v souladu se zákonem. Nicméně s ohledem na danou profesi a oblast služeb, bude pracovní doba ovlivněna podmínkami a termíny zakázek, což firmy musí řešit formou různých příplatků a dalších opatření v souladu se zákonem.



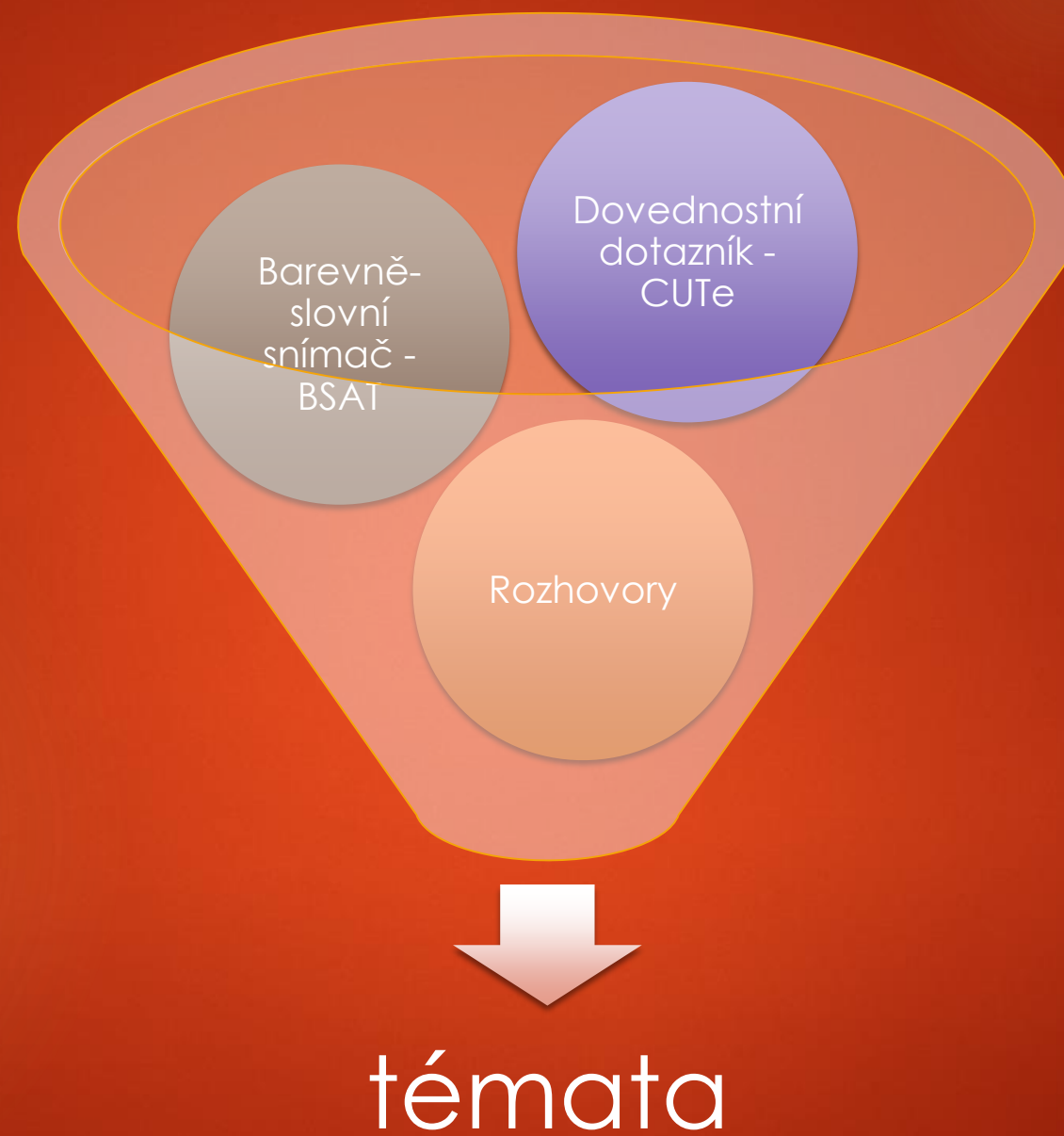
Sádrokartonář

VÝSTAVBA SUCHÝCH STAVEB



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Postup



Velké rozdíly

ideály (touhy, přání)

Organizuji, Spolupracovníci, Úspěch, Chodím na výstavy,
Tvořím, Rychlost, Informace, Cítím,

motivátory (motivace, odměna)

Spolupráce, Moje zdraví, Kontrola, Moje práce, Zákazníci,
Pomalost, Odpovědnost, Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka,
Smím, Chci, Vidím, Slyším, Umím,

operátory (někdy motivace, jindy demotivace)

Pracuji fyzicky, Pracuji přesčas, Školím se, Hodnotící pohovory,
Vedení firmy, Moje mzda, Rozhoduji, Řídím, Samostatný/á/
Povinnosti, Poradce, Neúspěch, Moje chyby, Počítám, Jezdím
na soutěže, Cech mně pomáhá, Počítače, Peníze, Jsem
agresivní, Riziko, Změna, Porady, Nesmím, Nechci,

stresory (stres, demotivace)

Námaha, Konkurence, Seznamuji se s legislativou, Neumím,

destruktory (destrukce, vyhrožování se)

Atraktivita



- ▶ Nedostatek zaměstnanců
- ▶ Zvýšení atraktivity
- ▶ Dorost
- ▶ Filmy a kultura
- ▶ Špatné jméno

- ▶ Inspirace Polsko

- ▶ Slušné chování

Zveřejnění

- ▶ Nové řemeslo
- ▶ Krátká historie
- ▶ Mám volat
sádrokartonáře?



Legislativa

- ▶ Živnostenský list – zedník
- ▶ Chybí samostatná specializace
 - ▶ Montér suchých staveb
- ▶ Problém na MPO
 - ▶ Historicky poměrně nové řemeslo v ČR

stresory (stres, demotivace)

Námaha, Konkurence, Seznamuji se s legislativou, Neumím,

destruktory (destrukce, vyhraňování se)

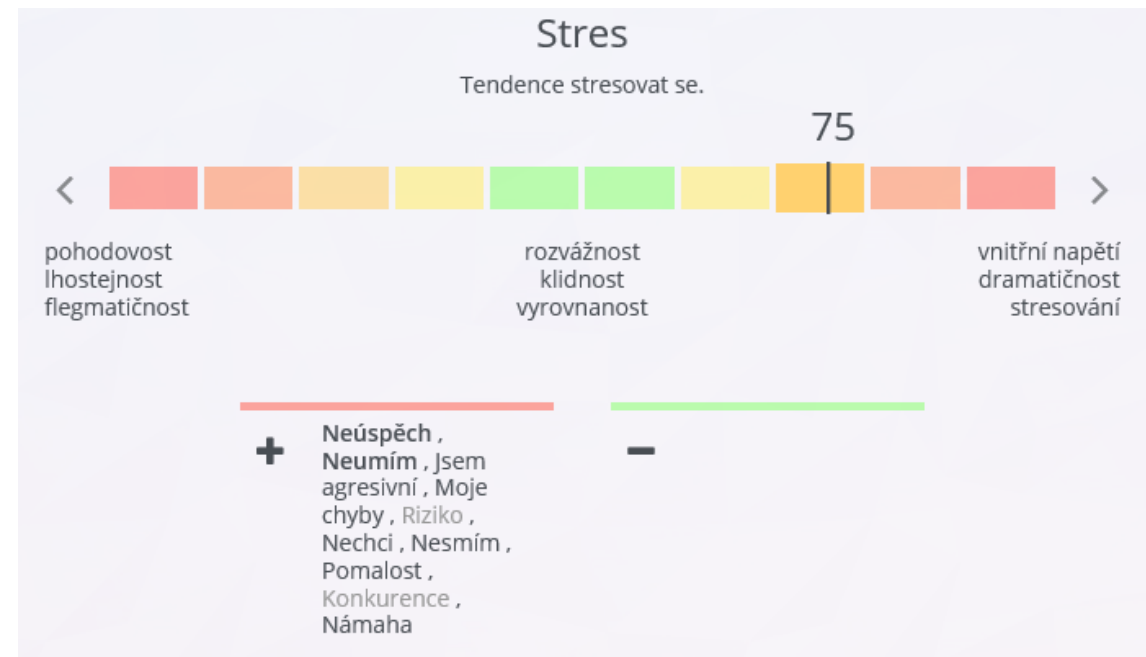
Řemeslo

- ▶ Kufilství
- ▶ Udělej si sám
 - ▶ OBI
 - ▶ Hornbach
 - ▶ Baumax
- ▶ Mistrovská zkouška

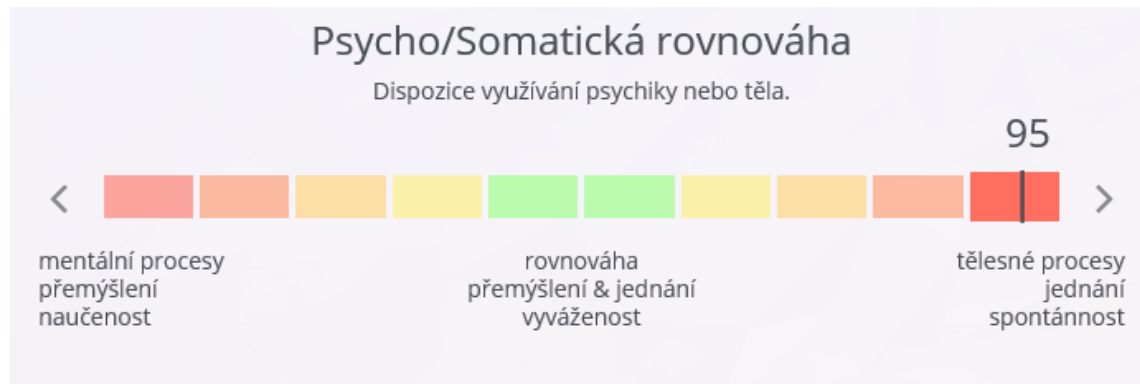


Stres

- ▶ Podrážení cen
 - ▶ Řetězení subdodavatelů
- ▶ Splatnost
 - ▶ Zadržování financí několik let
- ▶ Nehrazení faktur
- ▶ Zaměstnávání cizinců



Monotónní práce



- ▶ Předsazené stěny
- ▶ Podhledy
- ▶ Haly
- ▶ ???

Práce pro dříve narozené



Slušný
Pracovitý
Profesionál

Témata

Živnostenské
oprávnění

Atraktivita

Subdodavatel

Děkujeme za spolupráci.