

Kamnáři/Kominíci

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.....	10
Přílohy	11



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.



PŘESNÝ NÁZEV POZICE

Kamnáři

NÁPLŇ POZICE

Mistr řemesla v oboru Kamnář dimenzuje, staví, opravuje, udržuje a čistí individuálně stavěná topidla, ke kterým zpracovává výkresovou dokumentaci včetně zajištění jejich předání a připojení na komín.

- Analýza potřeb zadavatele a technických potřeb objektu pro výkon kamnářské činnosti.
- Čtení stavební a technické dokumentace objektu, ve kterém má stát topidlo.
- Zhotovení výpočtu parametrů individuálně stavěných topidel včetně protokolu o tomto výpočtu.
- Zhotovení grafického návrhu dle požadavků zadavatele.
- Zhotovení technické dokumentace individuálně stavěných topidel s řešením jejich funkce.
- Zhotovení designového návrhu individuálně stavěných topidel.
- Stavba, opravy a rekonstrukce individuálních topidel dle technické dokumentace.
- Montáž stavebnicových topidel.
- Instalace přenosných topidel.
- Připojení topidel na komín.
- Uzavírání zakázek a předávání zakázek.
- Organizace a kontrola práce kamnářů a subdodavatelů souvisejících se stavbou individuálních topidel.

ČASOVÝ SNÍMEK DNE

„Pracovní doba je zcela individuální dle potřeby zakázky a zákazníka. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenou 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.



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 kamnářů (služby a umělecká činnosti) a kominíků (opravy, revize, stavby).

Návaznosti jednotlivých činností v rámci stavby, projektanti, architekti, jejich přístup a znalosti – spolupráce. Stránka | 6

Problematika odpovědných osob, fungování firem s více zaměstnanci a jednou odpovědnou osobou, nájezdní firmy, kvalita práce, pracovníci ze zahraničí.

Cech – jeho fungování, podpora členů.

Podnikání v oblasti

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

Vnímání řemesel, finanční ohodnocení, podpora školství.

Rizika práce a nutnost reakcí na změny, vzdělávání, profesní výzvy.

Mistrovské zkoušky, podpora MPO, MŽP.

Pracovní prostředí, nároky profesí.



SHRnutí VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

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

Views

- Vyšší skóre: finanční odměna, absence stresu, pracovní prostředí, rychlost změny jistota
- Nižší skóre: slušnost, možnosti rozvoje

Shapes

- Vyšší skóre: spolupráce s ostatními, odborná znalost
- Nižší skóre: samostatnost, systematický přístup



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 8

Témata se prolínají mezi pozicemi

Zejména kamnáři

Spolupráce – architekti, projektanti, řemeslníci

- Provázanost oborů
- Kvalitní zpracování projektové dokumentace
- Stavby nejsou připraveny

Povinnost zkoušek

- Zvýšení kvality a garance služeb
- Předávání znalostí a zkušeností

Atraktivita řemesla

- Podpora povědomí
- Výhody oproti hotovým řešením - kvalita
- Učební obor

Administrativní zátěž

- Byrokracie
- Smlouvy
- Daně a účetnictví

MPO a MŽP

- Dotační tituly

Osoba kamnáře/kominíka

- Práce se stresem
- Komunikace s náročnými zákazníky
- Seberegulace
- Nároky vzdělávání

Zejména kominíci

- Bezpečný přístup na komín
- Předcházení nemocem z povolání
- Spolupráce s dalšími obory (např. hasiči)
- Zrušení odpovědné osoby (nájezdní firmy)



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



- Kvalita služeb
- Vzdělávání
- Podpora dotačními tituly (dotace na komín)



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 10

Podpořit fungování malých, středních firem i osob samostatně výdělečně činných v oblasti legislativy, zejména pak byrokratické zátěže (oblast účetnictví, daní, smluvních vztahů a dalších povinností). Podpora ministerstev zejména v ohledu plánovaných dotačních titulů.

Kvalitnější spolupráce s návaznými obory projektanti, architekti, ale např. i hasiči.

Zavedení mistrovských zkoušek, které by garantovaly kvalitu služeb. Kontrola kvality služeb a jejich bezpečnost.

Podpora atraktivity řemesel, povědomí o nich.

Předcházení nemocem z povolání, rizik spojených s povoláním (zejména kominíci), další vzdělávání, práce se stresem, komunikace se zákazníky.



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 11

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe
- Zpráva LEA
- Prezentace kamnáři a komisí



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

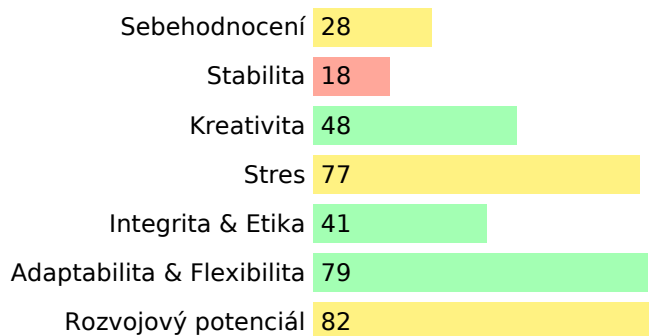
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

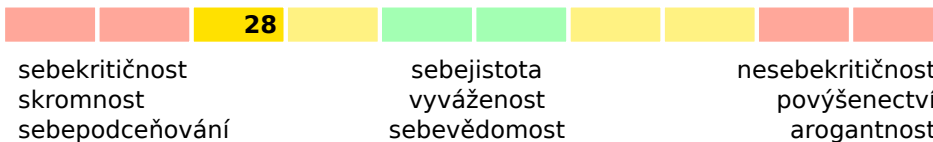
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

.....

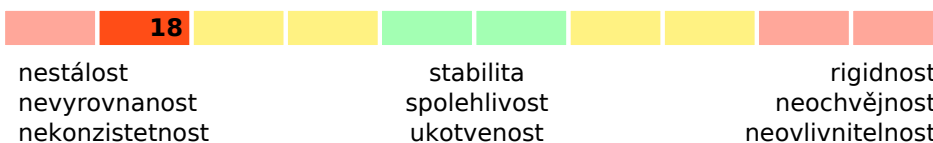
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování

+ -

Nechci , Riziko , Nesmím , **Pomalost** ,
Jsem agresivní , **Neumím** , Konkurence
, Jezdím na soutěže , **Neúspěch** , Můj
šéf/Moje šéfka

.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost

+ -

Rozhodují

Neúspěch , **Pomalost** , Nechci , Jsem
agresivní , Riziko , Nesmím , **Neumím** ,
Konkurence , Jezdím na soutěže

.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny

+ -

Vidím , Peníze , Slyším , Informace ,
Umím , Pracuji fyzicky , Počítače ,
Mluvím , Poradce , Odpovědnost

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál

+ -

Vidím , Peníze , Řídím , Chci , Umím ,
Pracuji fyzicky , Tvořím , Slyším ,
Úspěch , Moje zdraví

.....

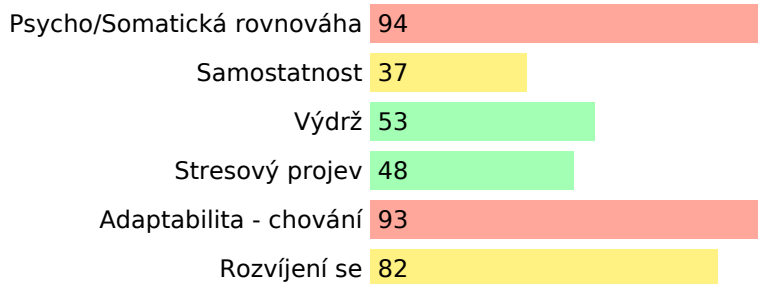
.....

.....

.....

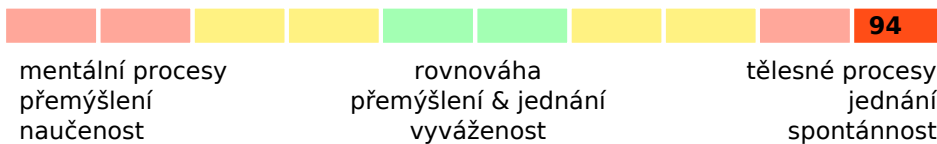
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

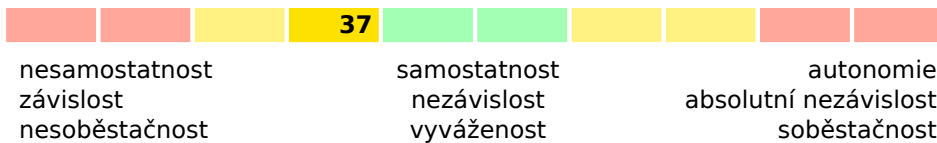
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

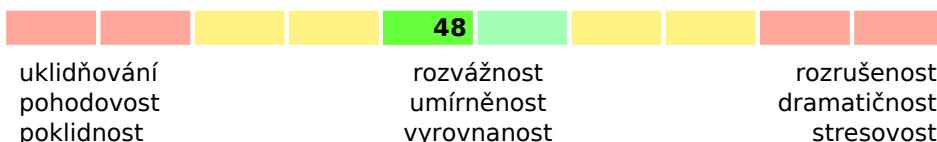
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn



+ Vidím , Peníze , Slyším , Informace ,
Umím , Pracuji fyzicky , Počítače ,
Mluvím , Poradce , Odpovědnost

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti



+ Vidím , Peníze , Řídím , Chci , Umím ,
Pracuji fyzicky , Tvořím , Slyším ,
Úspěch , Moje zdraví

.....

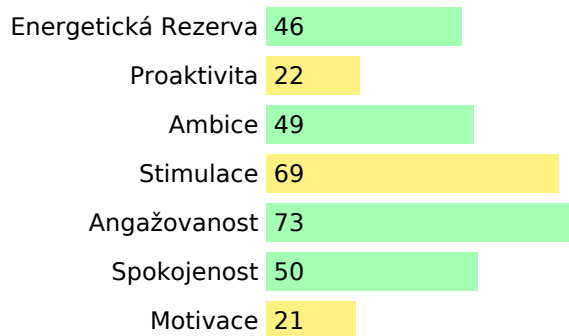
.....

.....

.....

.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

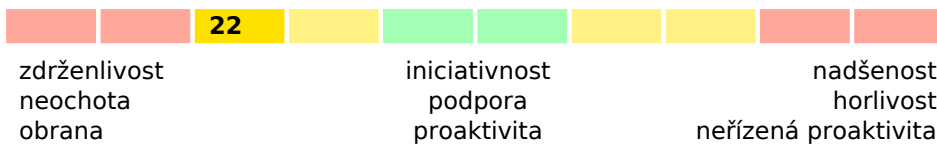
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

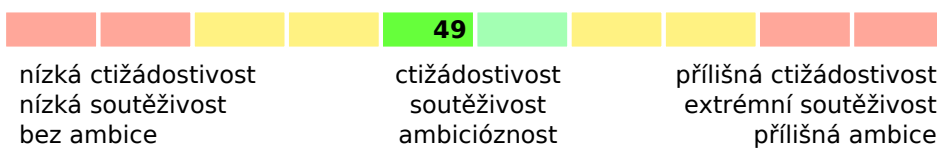
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

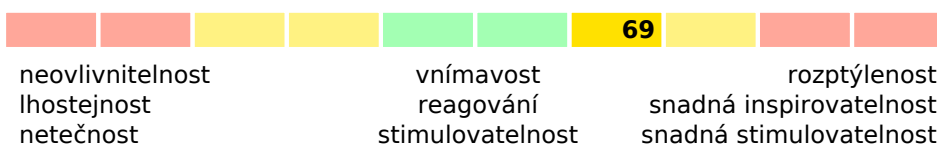
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

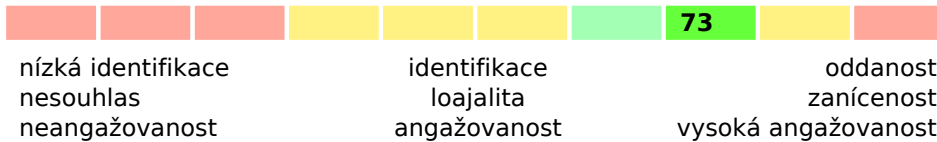
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ Pracuji fyzicky , Umím , Vidím , Slyším ,
Řídím , Chci , Tvořím , Porady , Peníze ,
Cech mně pomáhá

.....

.....

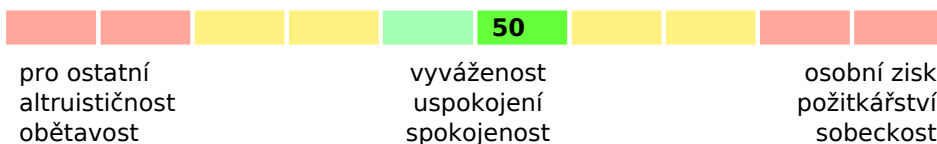
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ Umím , Vidím , Myslím , Mluvím ,
Pracuji fyzicky , Slyším , Řídím , Tvořím
, Chci , Samostatný/á/

.....

.....

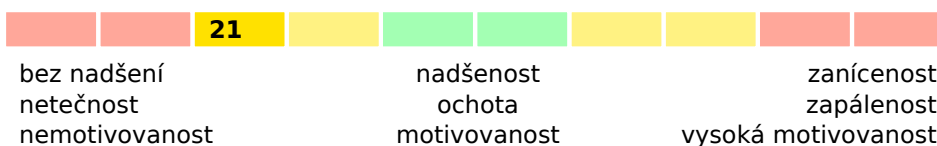
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



IDEÁLY (touhy, přání)

Organizuji, **Námaha**, Úspěch, **Tvořím**, Mluvím, Chci, **Slyším**, Cítím,
Umím,

MOTIVÁTORY (motivace, odměna)

Spolupráce, Školím se, Spolupracovníci, Vedení firmy, Rozhoduji,
Samostatný/á/, Kontrola, Moje práce, Počítám, Zákazníci, Chodím na
výstavy, Cech mně pomáhá, Počítače, Rychlost, Informace, Peníze,
Změna, Odpovědnost, Myslím, Porady, Šmím, Vidím,

OPERÁTORY (někdy motivace, jindy demotivace)

Pracuji fyzicky, Pracuji přesčas, Moje mzda, Řídím, **Moje zdraví**,
Povinnosti, Konkurence, Poradce, **Neúspěch**, Seznamuji se s legislativou,
Jezdím na soutěže, Můj šéf/Moje šéfka, Nesmím, Nechci,

STRESORY (stres, demotivace)

Hodnotící pohovory, **Moje chyby**, **Pomalost**, Jsem agresivní, Riziko,
Neumím,

DESTRUKTORY (destrukce, vyhraňování se)

.....

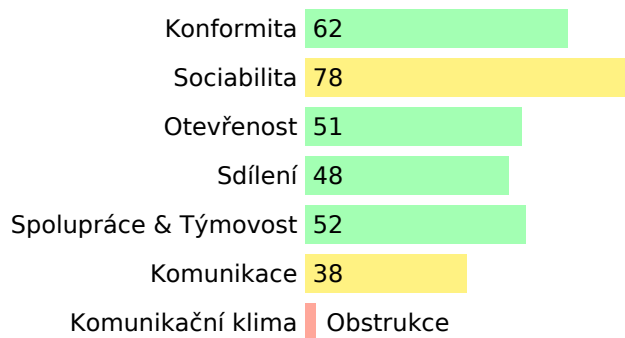
.....

.....

.....

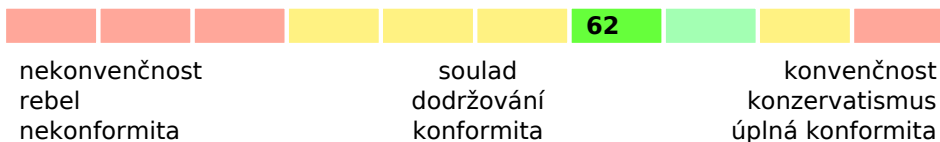
.....

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

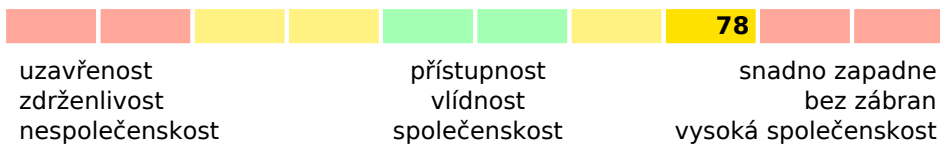
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

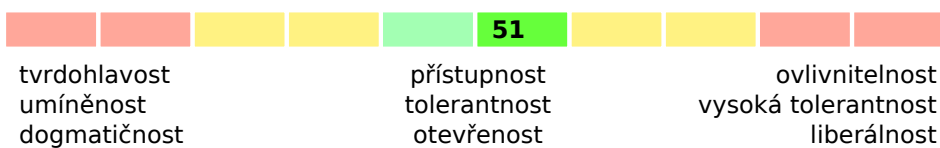
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

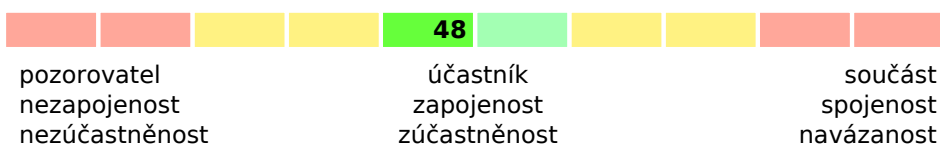
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

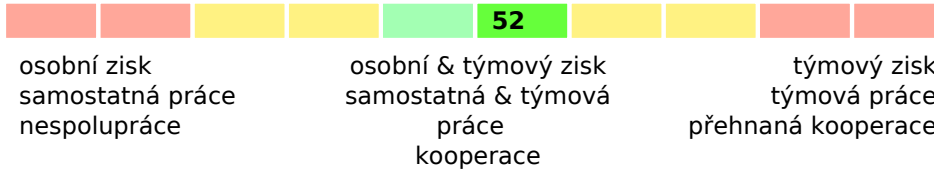
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

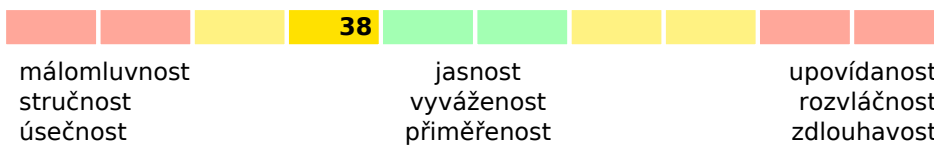
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



OBSTRUKCE

Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Organizují , Peníze

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však

nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše

řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Tvořím , Odpovědnost , Chci , Vidím , Slyším

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami,

vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

Počítače , Změna

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost,

nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Spolupráce , Pracuji fyzicky , Školím se , Spolupracovníci , Rozhoduji , Řídím , Samostatný/á/ , Povinnosti , Moje práce , Zákazníci , Rychlost , Myslím , Mluvím , Smím , Cítím , Umím

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost,

ukřivdění.)

Moje zdraví , Úspěch , Počítám , Cech mně pomáhá , Informace

OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných,

vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

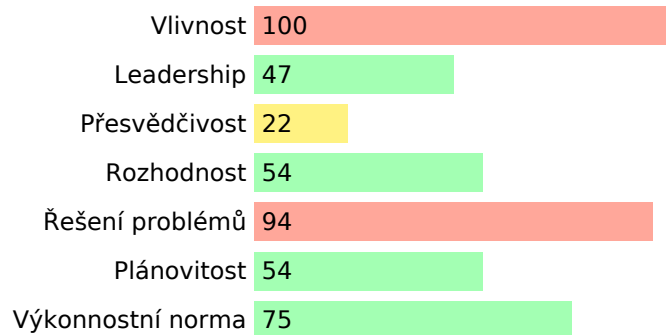
Hodnotící pohovory , Konkurence , **Moje chyby** , Seznamuji se s legislativou , **Pomalost** , Porady , Nesmím

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných

aktivit s ostatními.)

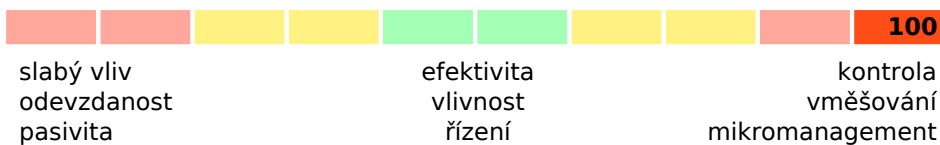
Pracuji přesčas , Vedení firmy , Moje mzda , Námaha , Kontrola , Poradce , **Neúspěch** , Jezdím na soutěže , Chodím na výstavy , Jsem agresivní , Riziko , Můj šéf/Moje šéfka , Nechci , **Neumím**

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

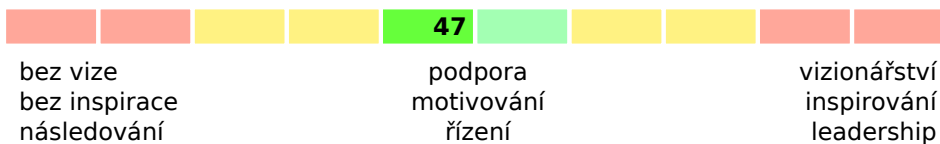
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

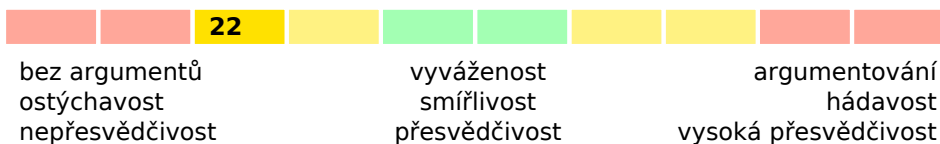
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

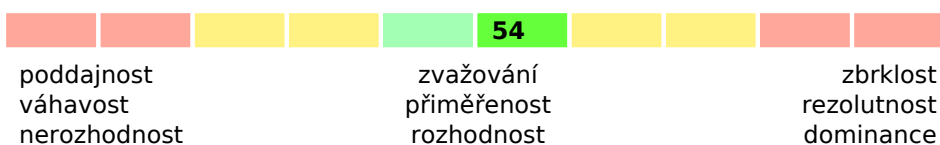
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

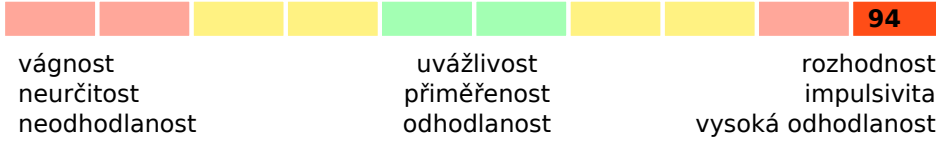
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

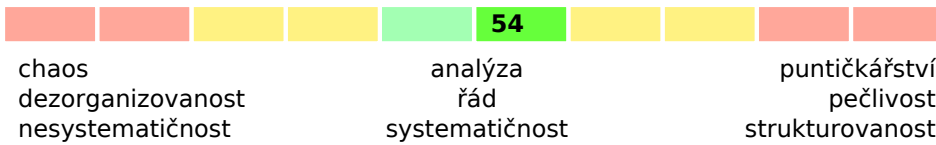
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

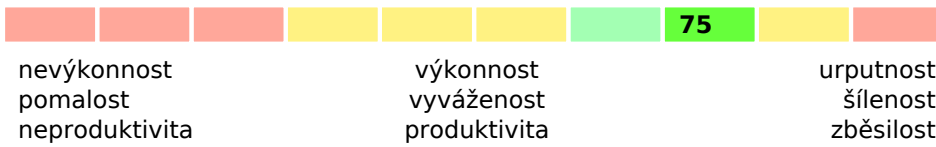
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ ————— - —————

Myslím , Řídím , Vidím , Tvořím , Chci ,
Mluvím , Slyším , Pracuji fyzicky ,
Umím , Spolupráce



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Stavebnictví II S2K01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví II S2K01“	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 S2K01“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	16
Závěr	18
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	19

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví II S2K01“ byla založena v roce 1995 v Praze a spadá pod ni více než 200 registrovaných členů, kteří zajišťují opravy, montáže a údržbu topných zařízení.

Společnost se snaží zajistit svým členům snadnou dostupnost informací, možnosti sebevzdělávání a získání praxe s novými trendovými postupy a materiály, aby to zákazníkům přineslo trvale stoupající úroveň kvality odvedené práce a jejich domácího života. Společnost přispívá svojí činností i k udržitelnému podnikání, jelikož díky vysoké kvalitě topidel, kterou společnost garantuje a důrazu na kvalitu, a nízkou ekologickou zátěží.

Společnost „Stavebnictví II S2K01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 74 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 49,0 %.

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 S2K01“

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

U společnosti Stavebnictví II S2K01 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

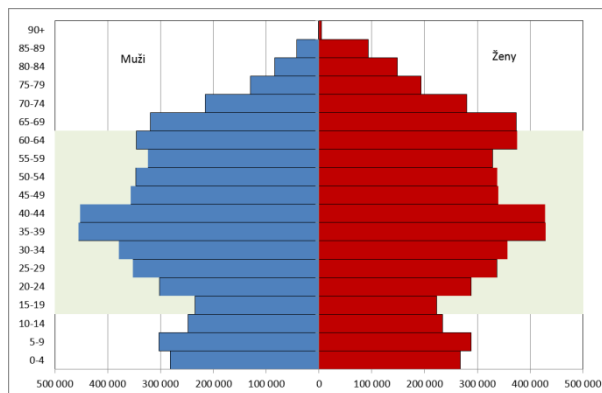
Společnost Stavebnictví II S2K01 zastupoval její prezident, u rozhovoru byla i zástupkyně platformy stavebnictví II. Společně se zástupci platformy Byznys pro společnost absolvovali osobní rozhovor a vyplnění dotazníku.

Demografie a statistika České republiky

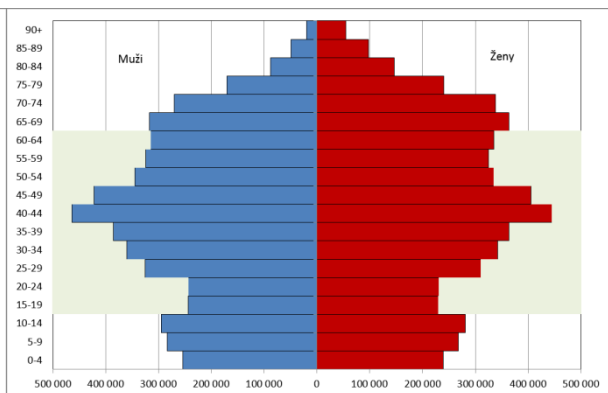
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

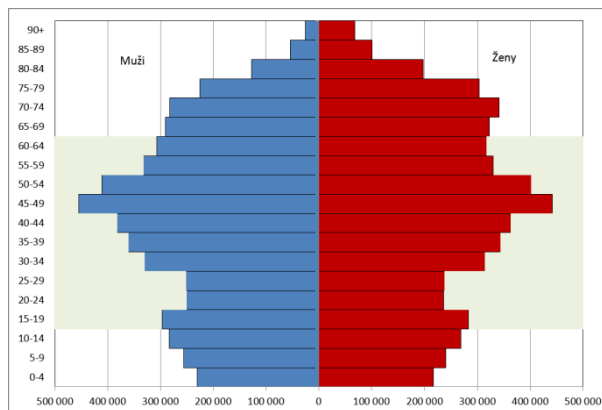
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



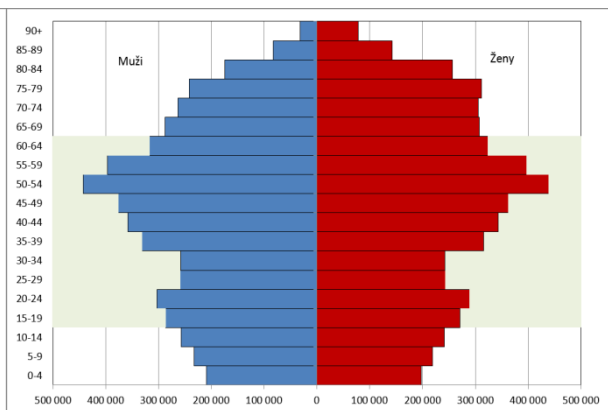
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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.

Struktura zaměstnanců společnosti

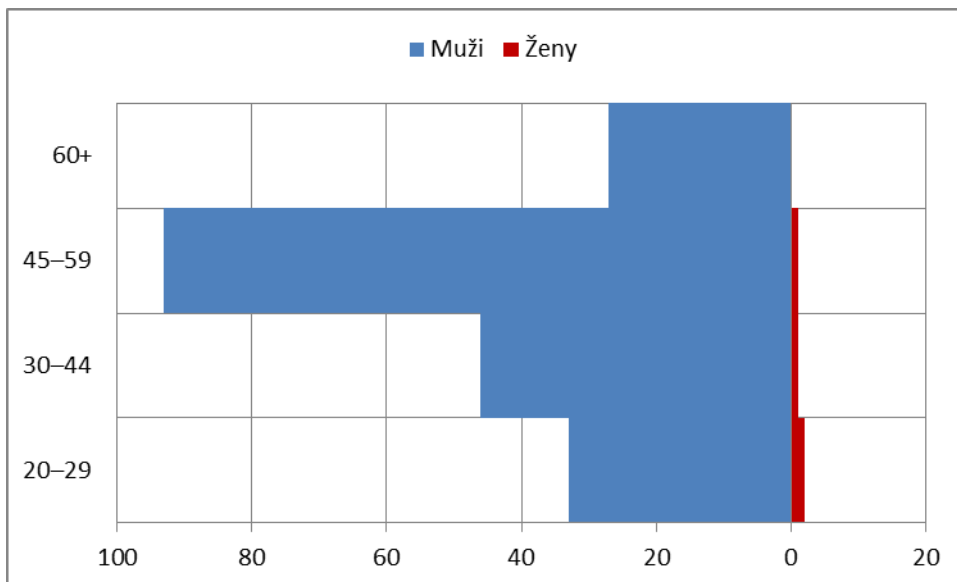
Společnost Stavebnictví II S2K01 má celkem 203 zaměstnanců/členů, kde převládají muži.

Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 35 zaměstnanců, z toho 2 ženy a 33 mužů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 47 zaměstnanců, z toho 1 ženu a 46 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 94 zaměstnanců, z toho 1 ženu a 93 mužů,
- v kategorii 60+ let má společnost 27 zaměstnanců, pouze muže.

Největší podíl zaměstnanců je ve věkové kategorii 45 až 59 let – kolem 46 %. Druhá nejvíce zastoupená věková kategorie je mezi 30 až 44 roky, kam spadá 23 % zaměstnanců / členů. V nejmladší věkové kategorii 20 až 29 let je podíl zaměstnanců 17 % a zbylých přibližně 13 % zaměstnanců zaujímají pouze muži, a to ve věku nad 60 let. Vzhledem k dané profesi, převažují ve společnosti muži, kterých je 98 %.

Graf 5 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Stavebnictví II S2K01“ ke dni měření.



Zdroj: Společnost „Stavebnictví II S2K01“, 2017

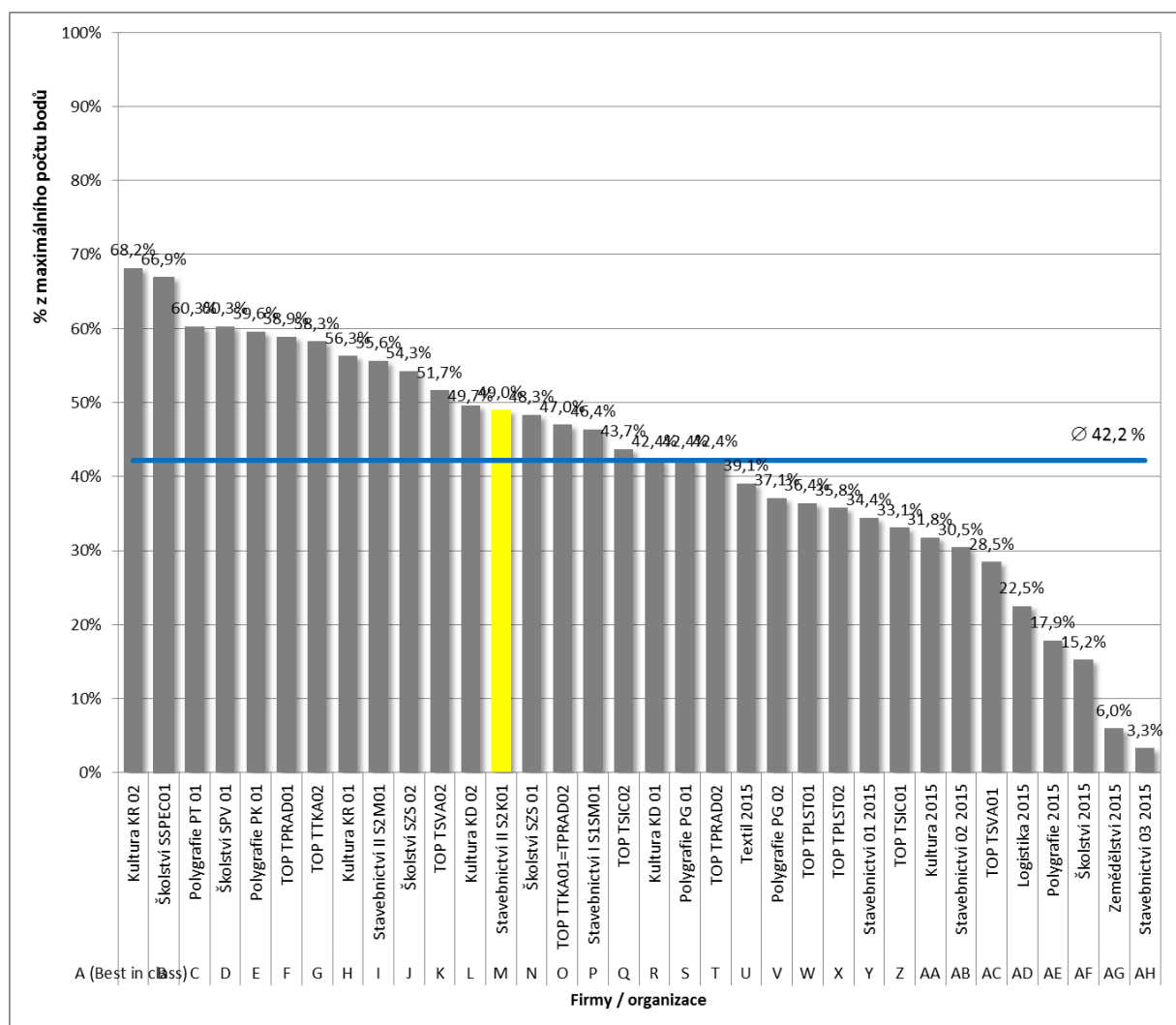
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví II S2K01“ 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 33 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 S2K01“ získala celkem 74 bodů (49,0 %).

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

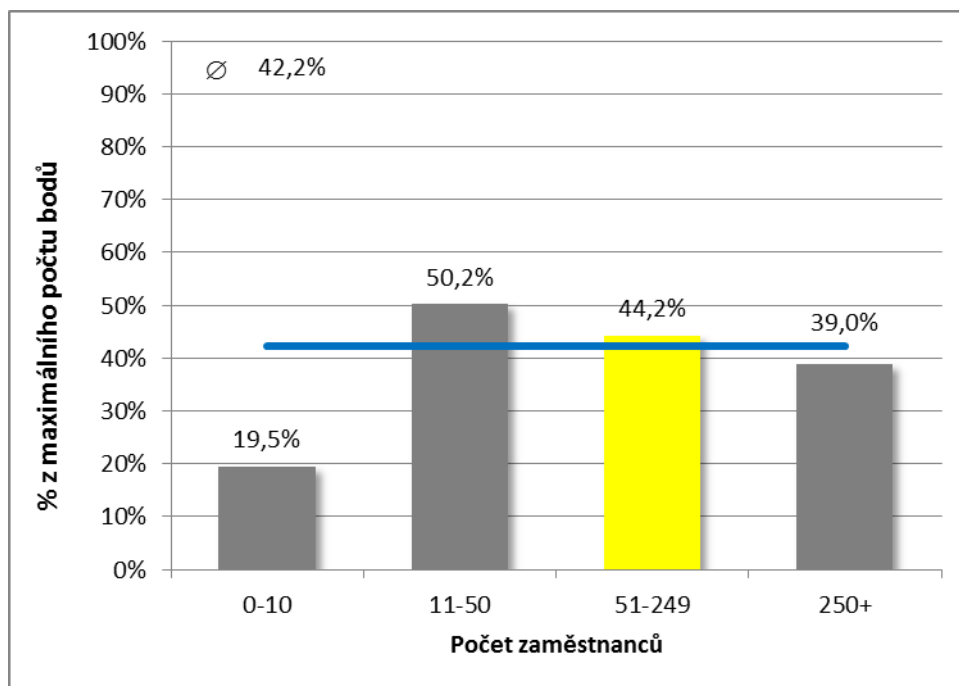


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2K01“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem/společností 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. Nežádka závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají. V rámci měření společnosti Stavebnictví II. SK K01 se nejedná o firmu, podnik, příspěvkovou organizaci. Jedná se o profesní sdružení, které sdružuje členy v rámci rozvoje kvality daného řemesla. Nicméně struktura otázek nástroje LEA byla i pro tuto formu organizace použitelná a funkční. Logické je, že některá témata/dotazníku chybí, jelikož je společnost jako profesní sdružení nezajišťuje oproti tomu, když se jedná o zaměstnavatele/firmu.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2K01“, 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, podniky, společnosti, organizace z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo

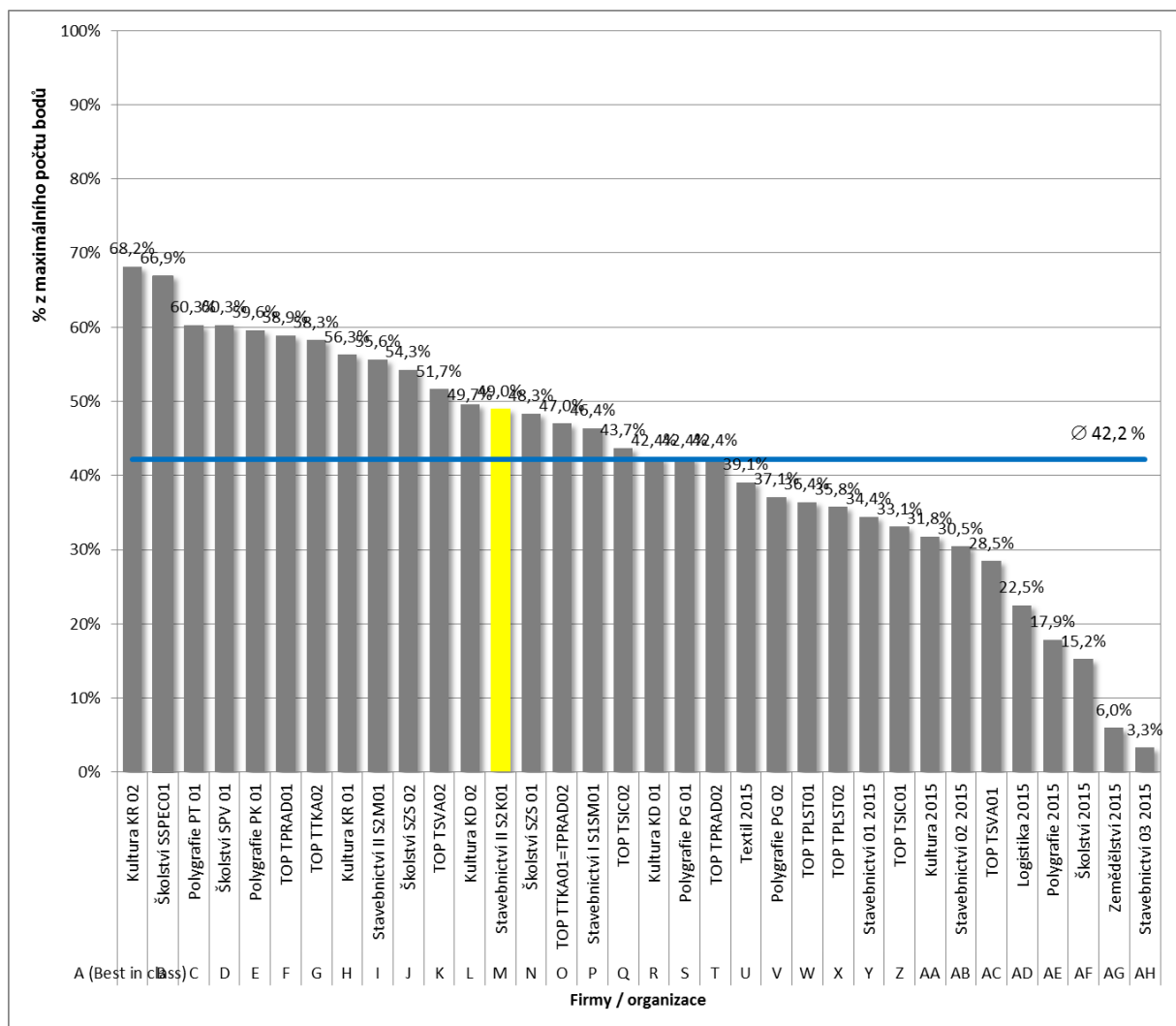
nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo vedení a managementu společnosti, organizace či z konkrétní situace, ve které se firma či společnost nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Stavebnictví II S2K01“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví II S2K01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 74 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 49,0 %.

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

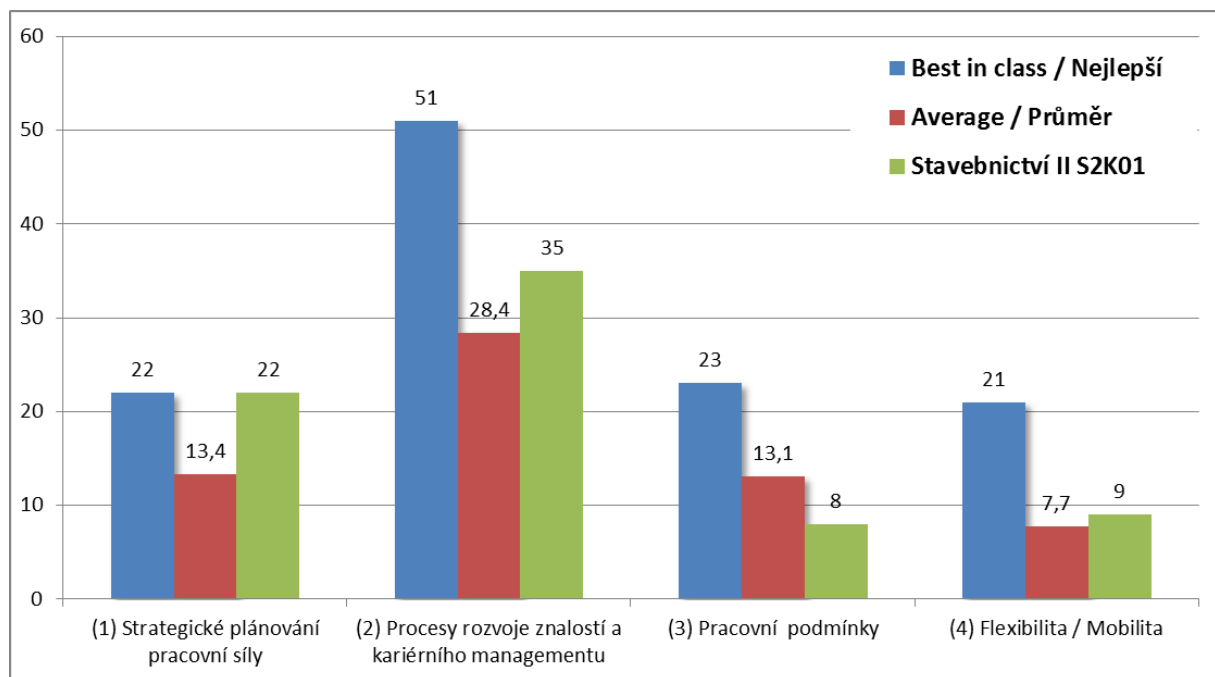


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2K01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 22 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 35 bodů
- Pracovní podmínky – dosahuje výsledků 8 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 S2K01“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost sleduje věkovou strukturu svých členů. Společnost má celkem 203 členů. Jedná se o fyzické nebo právnické osoby, s ohledem na skutečnost, že se jedná o profesní sdružení. Členy společnosti jsou zejména řemeslníci, kteří pracují na bázi živnostenských listů. Členy jsou například i rodinné firmy. Většina členů jsou muži a mezi členkami jsou i čtyři ženy - kamnářky. Z toho jedna z nich je vysokoškolačka. Průměrný věk členů společnosti je 42 let, je to dáno i tím, že členy jsou lidé již v důchodu, kteří zůstávají i po ukončení aktivní kariéry čestnými členy. Věkové složení členů sledují každé dva roky. Společnost má nemálo členů, celkem 15, kteří vykonávají řemeslo i v důchodovém věku. Již nepracují naplno, spíše pro radost. V rámci společnosti fungují v podstatě již „tři generace kamnářů“, společnost má za členy celkem 10 rodinných firem. Věkovou strukturu členů nesledují s časovým předstihem. Nicméně mají přehled, kolik vyjde z učebních oborů osob, a podle

toho společnost plánuje i doplňování stavů - počtu členů. (*Učiliště jsou celkem tři, Praha, Ostrava, Horní Bříza*).

Společnost funguje už 22 let a za tu dobu přispěla ke vzniku tří škol/učilišť v Ostravě, Horní Bříze a Praze, kde se učí kamnáři. Dle slov prezidenta společnosti většina vyučených kamnářů jde do oboru. Společnost se podílí svými členy lektorsky i na procesu vzdělávání v rámci těchto učilišť. Ve všech třech učilištích. Společnost spolupracuje s VŠ Báňskou v Ostravě v oblasti měření teplot na topidlech a měření emisí u topidel, jedná se už o třetí společný projekt. S ohledem na technologický rozvoj v oboru musí spolupracovat s výzkumným pracovištěm jako je na VŠ Báňské. Spolupracuje i Rakouským cechem Kamnářů v oblasti výměny zkušeností a dobré praxe. Společnost se prezentuje i na veletrzích, (*například moderní vytápění*), realizují přednášky pro budoucí zákazníky. Společnost má systém celoživotního vzdělávání, v rámci toho umožňují stáže pro učně v rámci členských firem společnosti. Společnost si sleduje ukazatele, zejména přes systém celoživotního vzdělávání, jak je proces získávání nových členů úspěšný. I když to společnost nedělá cíleně, snaží zčásti uplatňovat principy diverzity, snaží se vyvažovat věkovou strukturu společnosti, především, aby byl zajištěn vstup pro nové generace řemeslníků a tím byla zajištěna kontinuita a stejně tak společnost cíleně pečuje o zkušenost a znalosti starších členů tzv. fachmanů. Společnost je nastavena otevřeně a nebrání se ani členství cizinců, aktuálně mají dva členy z bývalého Sovětského svazu, dle slov prezidenta si vedou dobře. Společnost věnuje tématu diverzity pozornost například v rámci valných hromad, ale sleduje si i příslušné ukazatele co se týká diverzity.

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

Společnost má pro své členy celoživotní vzdělávací program, není povinný, ale kdo jej absolvuje, tak získá certifikační diplom. Držitel diplomu se tím posune do úrovně vyšší kvality řemesla a je takto i společností doporučován zákazníkům. Je to umožněno pro všechny věkové kategorie. Vedení Cechu tomu věnuje patřičnou pozornost.

„**Interní celoživotní vzdělávání** - vzdělávání členů probíhá pomocí odborných školení a seminářů, které jsou pořádány minimálně 4 krát ročně. Témata jsou zpracována dlouhodobou koncepcí a jsou volena na základě poptávky členů, evropského vývoje řemesla i aktuálních potřeb vyvolaných např. změnami legislativy. Přednášejícími jsou členové Cechu s konkrétní specializací, lektori spolupracujících škol či přizvaní odborníci příbuzných oborů.

Od roku 2009 společnost realizuje cyklus odborných seminářů a přednášek v rámci interního systému vzdělávání členů, který je vždy po tříletém období vyhodnocen (poprvé v říjnu 2012). Účastníci, kteří splní nastavené podmínky tak získávají titul "**Certifikovaný člen Cechu kamnářů ČR**" a právo užívat tento titul i příslušné grafické označení (*vše v souladu s pravidly pro jejich užívání*) při

komunikaci se svými zákazníky a obecně ve firemní propagaci. Titul je zapůjčen **na časově omezenou dobu**, kterou přesně definuje konečný certifikát na základě podmínek interního systému vzdělávání členů CK ČR. Členství v Cechu přesně upravují stanovy. Členem společnosti se může stát občan ČR, fyzická osoba starší 18 let provádějící kamnářské práce (případně práce s kamnářstvím spojené) na území České republiky a to na základě odpovídajícího živnostenského listu. *(K získání živnostenského oprávnění je třeba vlastnit výuční list v oboru.)* Členství vznikne podáním přihlášky zaplacením členského příspěvku i zápisného a schválením plénum na Valné hromadě. Od data přijetí nabývá člen cechu práv a povinností člena, dle stanov společnosti“. *(zdroj: webové stránky společnosti).*

Společnost podporuje mezigenerační spolupráci mezi členy. Společnost výrazně postrádá institut mistrovských zkoušek, který by dle jejich názoru napomohl řemeslu a i procesu mezigenerační spolupráce. V rámci společnosti se mladší kamnáři obrazejí na ty zkušenější automaticky, lze to charakterizovat jako určitý neformální mentoring, který občas funguje i reverzně, tj. profesně mladší pomáhají i těm starším. Ve společnosti se cíleně podporuje spolupráce mezi členy, i když si konkurují v zájmu rozvoje řemesla a oboru. Společnost podporuje vzájemnou pomoc členů v rámci zakázek, recipročně. V případě časové a personální náročnosti zakázky si členové vypomáhají v rámci společnosti, což je v podstatě „systém jakési interní mobility“. Společnost má přesně definováno, jaké jsou klíčové dovednosti a kompetence, jednoduše, co mají lidi umět. Vzájemná výpomoc je však hodně neformální proces. Společnost v podstatě praktikuje systém hodnocení 360 stupňů, i když ho tak nenazývá. Členové musí plnit vstupní podmínky, procházejí celoživotním vzděláváním. Společnost řeší i stížnosti a striktně dbá na kvalitu práce členů společnosti. Co se týká plánování kariéry starších členů společnosti, v praxi mohou nastat situace, že s ohledem na věk a i fyzickou náročnost, už nevykonávají jen kamnařinu a mohou se věnovat například obkladačství, což je součástí kamnářského procesu - součástí řemesla jsou zednické a obkladačské práce. Tyto příklady se týkají lidí nad 50 let. Jedná se sice o neformální procesy, ale v praxi se dějí. Týká se cca 10-15 % členů společnosti. Společnost nesleduje systematicky životní cyklus členů ve vztahu k profesi, ale jak bylo již výše uvedeno, v rámci členských firem na to umí reagovat, například změnou činnosti, (viz. příklad s obkladačstvím).

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Co se týká systému odměňování, společnost je profesní sdružení, takže žádný systém odměňování a mezd nemá. Členové, jednotlivci, firmy fungují na základě smluvních cen na trhu služeb. Co je důležité, společnost garantuje záruku nejvyšší kvality, z toho plyne možnost, že členové společnosti s puncem vysoké či nejvyšší kvality si pak účtují za tuto kvalitu i vyšší ceny. Když někdo z členů společnosti odchází do důchodu, probíhá slavnostní rozloučení na sněmu, *(jednou ročně, za účasti 70% členů)*, dostává dar, poděkování, dotyčný se pak stává doživotním

členem a nemusí již platit příspěvky, vyjde o něm článek v časopisu o společnosti. Příkladají tomu velký význam. Co se týká zdraví a kvality života, společnost klade zejména důraz na bezpečnost práce, což je součástí i celoživotního vzdělávání. Jinak si musí téma zdraví, bezpečnosti práce a kvality života sami členové/firmy společnosti hlídat i z hlediska povinností zákona. Společnost nedělá monitoring, ale na sněmu se tématu bezpečnosti práce věnuje pozornost. Společnost si sleduje ukazatele přes systém celoživotního vzdělávání, účast na školení, jaká témata byla školena. Co se týká duševního a zdraví stresu, společnost se tímto tématem cíleně ani systematicky nezabývá. Stres je v oboru zejména spojen s obavami, aby byl dostatek práce, zakázek, a aby za práci dostali zapláceno. To je ovšem jen obecné konstatování. Co se týká flexibility pracovního prostředí, tak tuto problematiku společnost neřeší. Práce v oboru, jelikož se jedná o službu, vyžaduje velké časové nároky, pokud se jedná o samostatné živnostníky, tak svůj pracovní čas přizpůsobují zákazníkovi, či typu zakázky. V případě firem, je to v podstatě obdobné, zde je však třeba brát ohled na zaměstnance a přizpůsobit tomu i plánování. V praxi to pak znamená, že nelze hovořit o stálé či pravidelné pracovní době.

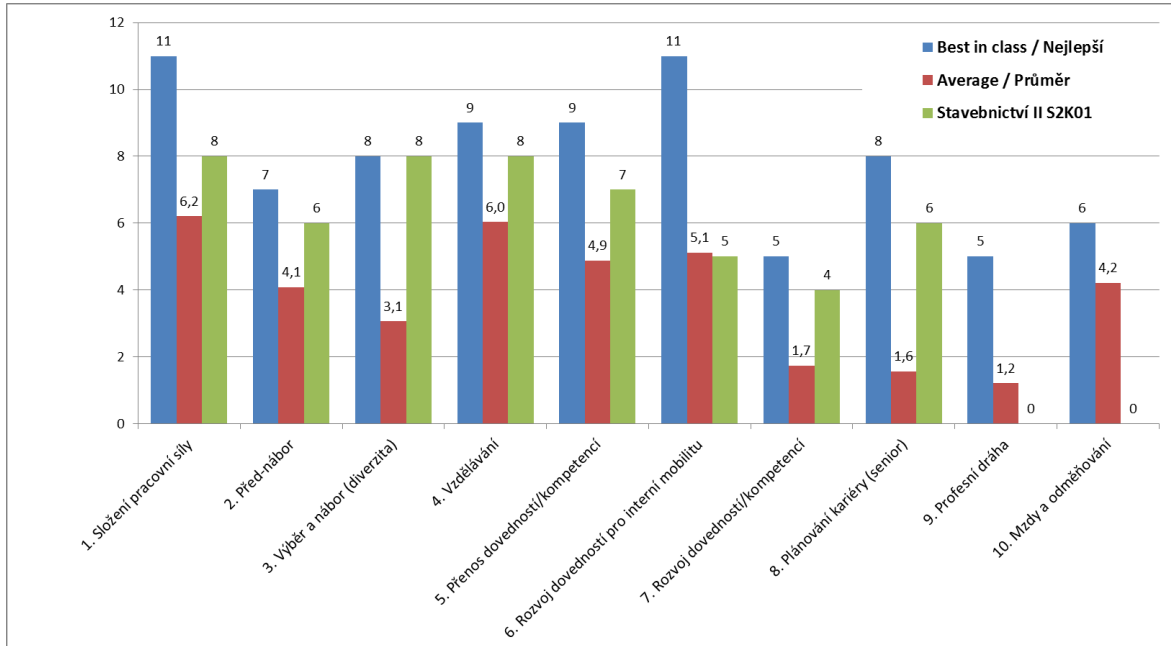
Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost udržuje poměrně široce kontakty s bývalými členy, posléze čestnými členy. Realizuje u nich návštěvy doma, zvou je pravidelně na společenské akce. Jsou zde večerní společenské akce, společné večere. Přes den probíhají i sportovní akce, (například cyklistika). V případě úmrtí vedení společnost chodí na pohřby, společnost rovněž přispívá na pohřbené, a pak i nadále udržují kontakt s rodinou, k narozením bývalých členů posílají vždy blahopřání. Ukazatele se zde sledují jak početní, tak i nákladové. Tento postup do jisté míry v podstatě zahrnuje jakýsi systém benefitů. Přístup společnosti vyplývá i z principů, které ve společnostech zastávají a řídí se jimi, zejména respekt a úcta k celoživotní a kvalitní práci svých členů. Společnost podporuje dobrovolnické aktivity, sama se účastní osvětově projektu „Řemeslo žije“ ve školách-základních, v projektu se angažují členové společnosti také bývalí členové důchodci. Někteří členové společnosti jsou například dobrovolní hasiči, jezdí na tábory s dětmi, jeden člen společnosti postavil v základní škole pro děti, kompletní místnost s „vláčky“ dráhu. Jelikož je celoživotní „fanda“ dráhy. Společnost má jednoho čestného člena, důchodce, který sepisuje historii/kroniku společnosti a oboru v Čechách a na Moravě, společnost tuto aktivitu podporuje, zejména materiály a informacemi.

Hodnocení ukazatelů

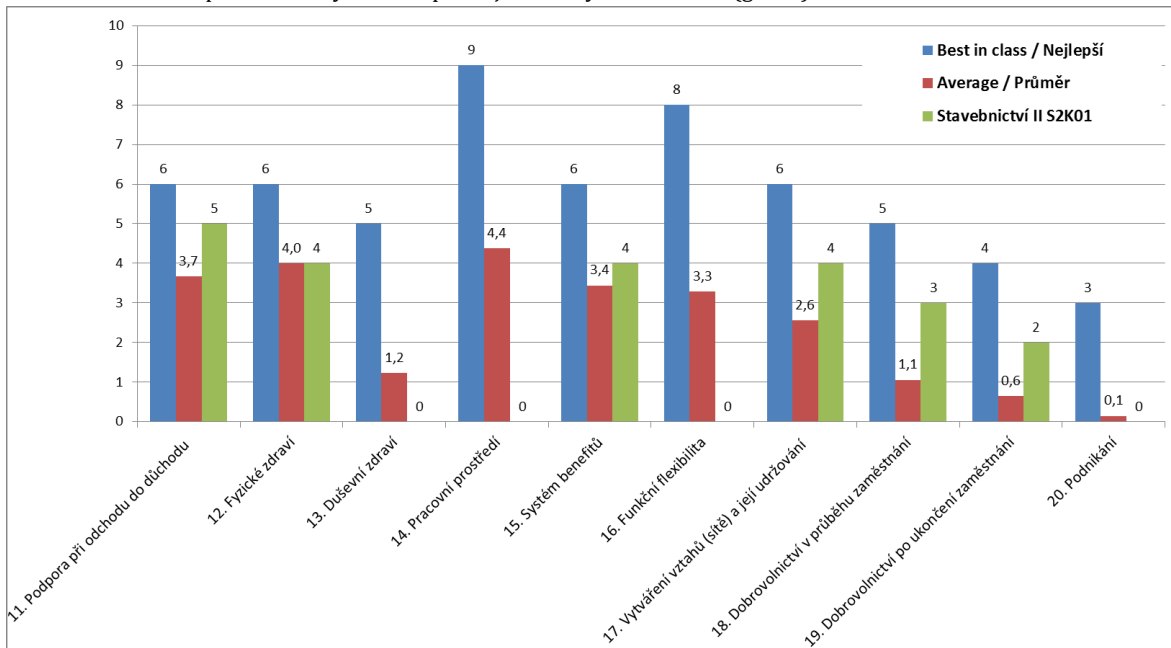
Společnost dosahuje v 13 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, u jednoho ukazatele je na průměru výsledků a naopak u 6 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

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 S2K01“, vlastní zpracování

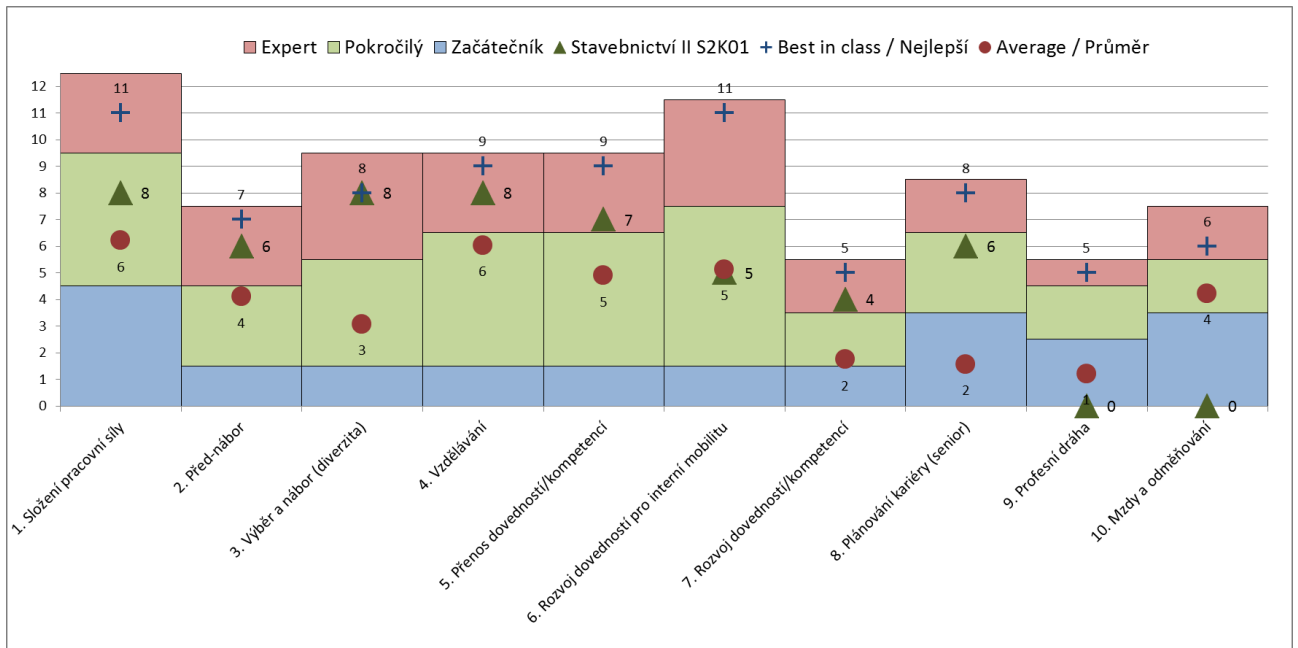
Graf 11 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2K01“, vlastní zpracování

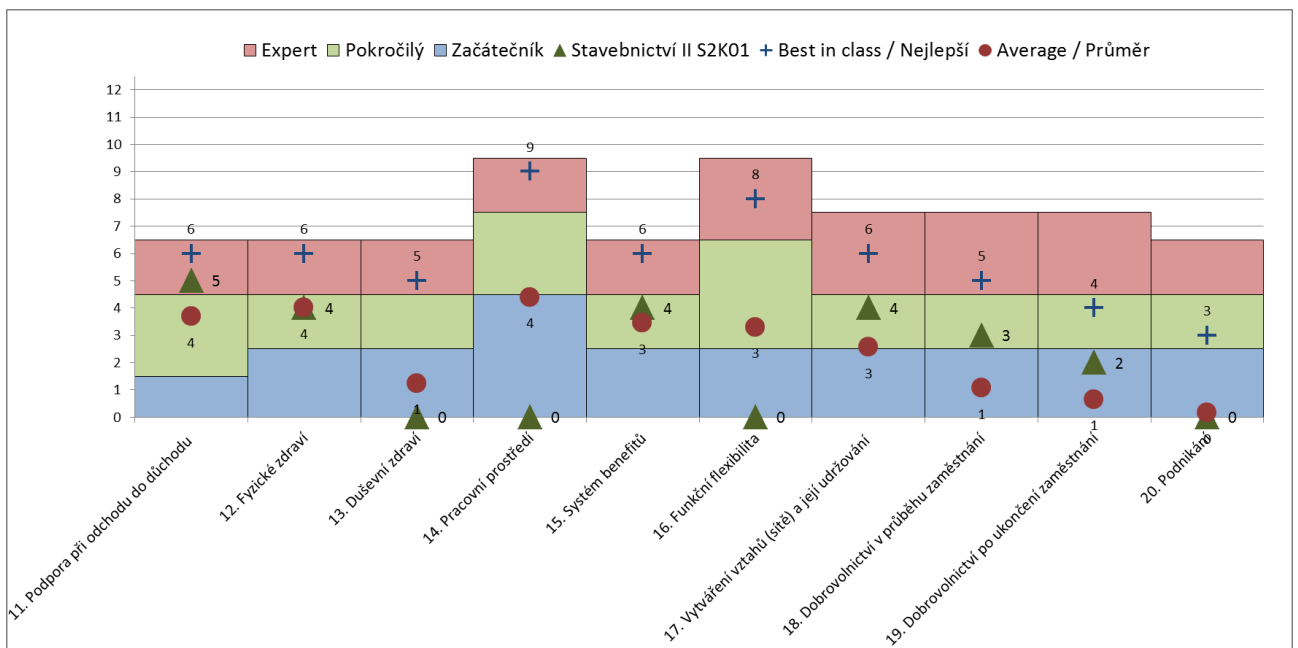
Společnost „Stavebnictví II S2K01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu pouze u 3 ukazatelů, a to konkrétně u před-náboru, vzdělávání, a u podpory při odchodu do důchodu. Úroveň Age managementu je pokročilá u 4 ukazatelů, naopak u 13 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečníků.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2K01“, 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 S2K01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost Stavebnictví II je profesní sdružení, které usiluje především o rozvoj kvality oboru - řemesla a současně o zachování tradice. I když není firmou či podnikem a má „jen členy“ má k tématům věkové diverzity velmi progresivní přístup. Což vyplývá z jejího zaměření se na rozvoj kvality řemesla – oboru a zachování tradice, kam patří i rozvoj lidských zdrojů do oboru. Společnost měla výrazný vliv na rozvoj učňovského školství v oboru a sama se na něm podílí. Společnost je velmi proaktivní v oblasti získávání nových členů a jejich odborného rozvoje, prostřednictvím systému celoživotního vzdělávání. Zde také dosáhla nejlepších výsledků.

Společnost by mohla být i některých oblastí vydávána za příklad skutečně dobré praxe, co se týká vztahu k čestným členům společnosti na penzi, kde se projevuje výrazně její důraz na zachování tradice, úcta k celoživotní práci svých členů na vysokém úrovni zvládnutí řemesla a úcta ke zkušenosti a v podstatě umění řemesla.

Co se týká doporučení, považovali bychom za důležité, aby společnost byla více oslovována, co se týká oblasti rekvalifikací příslušnými resorty a celkové přípravy na ně. Sama podnikla úspěšný rekvalifikační projekt v Ostravě. Je zcela určitě škoda, že stát mnohem více nevyužívá potenciálu společnosti a také jejich zápalu pro obor a věc samotnou. Nejen v oblasti rekvalifikací, ale například širším využívání zkušeností členů společnosti na penzi například ve vzdělávacím procesu. Což by samo o sobě bylo i výrazným prvkem věkové diverzity. Stručně řečeno, stát by měl více využívat zkušenosti a know how společnosti Stavebnictví II.

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

MISTR ŘEMESLA V OBORU KAMNÁŘ

Odborný směr:

STAVEBNICTVÍ A ZEMĚMĚŘICTVÍ

Mistr řemesla v oboru Kamnář dimenzuje, staví, opravuje, udržuje a čistí individuálně stavěná topidla, ke kterým zpracovává výkresovou dokumentaci včetně zajištění jejich předání a připojení na komín.

Pracovní činnosti

- Analýza potřeb zadavatele a technických potřeb objektu pro výkon kamnářské činnosti.
- Čtení stavební a technické dokumentace objektu, ve kterém má stát topidlo.
- Zhotovení výpočtu parametrů individuálně stavěných topidel včetně protokolu o tomto výpočtu.
- Zhotovení grafického návrhu dle požadavků zadavatele.
- Zhotovení technické dokumentace individuálně stavěných topidel s řešením jejich funkce.
- Zhotovení designového návrhu individuálně stavěných topidel.
- Stavba, opravy a rekonstrukce individuálních topidel dle technické dokumentace.
- Montáž stavebnicových topidel.
- Instalace přenosných topidel.
- Připojení topidel na komín.
- Uzavírání zakázek a předávání zakázek.
- Organizace a kontrola práce kamnářů a subdodavatelů souvisejících se stavbou individuálních topidel.

Pracovní podmínky

Člověk není vystaven žádné významné zátěži.

Kvalifikační požadavky

Odborná příprava a certifikáty

Jinou alternativu představuje střední vzdělání s výučním listem v oboru zedník, kamnář, zednické práce, stavební práce.

Další informace o povolání

K této jednotce práce nejsou připojeny žádné nižší jednotky práce

Měkké kompetence

Uspokojování zákaznických potřeb

Samostatnost

Řešení problémů

Plánování a organizování práce

Vedení lidí (leadership)

Obecné dovednosti

Počítačová způsobilost

Způsobilost k řízení osobního automobilu

Numerická způsobilost

Ekonomické povědomí

Právní povědomí

Jazyková způsobilost v češtině

Jazyková způsobilost v angličtině

Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce

Odborné znalosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány teoretické **znalosti** z těchto oblastí:

technické kreslení ve stavebnictví

žáruvzdorné stavební a keramické materiály

technologie kamnářských prací

komerční právo, smluvně-závazkové vztahy, obchodní společnosti, obchodní zákoník

konstruování a tvorba technické dokumentace pomocí počítače (CAD aj.)

konstrukční a technologická řešení individuálně stavěných topidel

materiály pro stavbu individuálně stavěných topidel

bezpečnost práce, požární ochrana a hygiena práce související s kamnářskými pracemi

Odborné dovednosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány tyto praktické **dovednosti**:

Dodržování zásad bezpečnosti práce a požární ochrany

Orientace v normách a v technických podkladech pro stavbu, přestavbu a opravy různých typů kamen, sporáků a krbů, včetně zkoušek jejich zapojení

Připojování topidel na komín

Provozní kontrola konstrukce, funkce a připojení topidel na komín, posuzování topidel z hlediska požární ochrany

Vypracování technické dokumentace individuálně stavěného topidla

Instalace přenosného topidla (krbových kamen)

Dimenzování a navrhování individuálně stavěných lokálních topidel na pevná paliva - kachlových kamen a sporáků a krbů
Posuzování stavební připravenosti a bezpečnostních rizik pro montáž individuálně stavěných a stavebnicových topidel
a další ...

Zdravotní podmínky

Výkon této pozice je omezen těmito onemocněními:

Onemocnění oběhové soustavy s funkčním omezením.

Chronická onemocnění dýchacích cest a plic s těžší poruchou funkce.

Závažná onemocnění páteře.

Nemoci pohybového systému, omezující pohyblivost a svalovou sílu.

Práce v oboru, jelikož se jedná o službu, vyžaduje velké časové nároky, pokud se jedná o samostatné živnostníky, tak svůj pracovní čas přizpůsobují zákazníkovi, či typu zakázky. V případě firem, je to v podstatě obdobné, zde je však třeba brát ohled na zaměstnance a přizpůsobit tomu i plánování. V praxi to pak znamená, že nelze hovořit o stálé či pravidelné pracovní době.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Stavebnictví II. S2K02**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví II. S2K02“	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. S2K02“	10
Celkové hodnocení	10
Hodnocení oblastí.....	11
Hodnocení ukazatelů.....	15
Závěr	17
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	18

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ sídlí v Praze a je největší dobrovolnou profesní organizací sdružující podnikající fyzické a právnické osoby v oboru kominictví a odtahu spalin, autorizované Hospodářskou komorou ČR. Ve své činnosti navazuje na historickou tradici, která nebyla přerušena ani v dobách socialismu a která sahá daleko do minulosti, datované už v 18. století. Po roce 1990 došlo k zásadním společenským změnám a otevřel se prostor pro obrozenou činnost cechovních společenstev.

Účelem a smyslem této organizace je vzdělávání, ochrana a prosazování zájmů svých členů při výkonu jejich činnosti. Pod společností spadá více než 300 registrovaných členů. Společnost spolupracuje při výchově učňů, organizuje pro své členy kurzy a zkoušky revizních techniků komínů a komínových systémů, pořádá odborná školení na aktuální témata, jako jsou změny norem, nové právní předpisy apod., vydává čtvrtletně Kominický věstník, ve kterém informuje své členy o novinkách v oboru, o činnosti Rady a o změnách v legislativě. Vydává též technická pravidla a další odborné publikace v oboru odtahu spalin.

Cílem společnosti je neustálé zvyšování odborné kvalifikace svých členů a zastupování řemesla vůči státním a ostatním orgánům a institucím. Přispívá tak významnou měrou k transformaci kominické profese z tradičního pojetí minulých let v moderní, technicky vyspělý obor. Veškerá snaha všech členů je upřena na zajištění bezpečného a hospodárného provozu spalovacích spotřebičů a na zlepšování čistoty ovzduší.

Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v roce 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 37 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 24,5 %.

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 nábory),
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 nábory, 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. S2K02“

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

U společnosti Stavebnictví II. S2K02 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

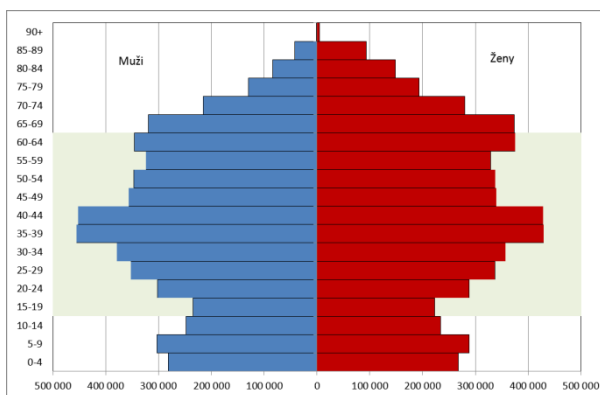
Organizaci Stavebnictví II. S2K02 zastupoval výkonný tajemník společnosti spolu s jedním ze členů společnosti z praxe. Dále se rozhovoru zúčastnila zástupkyně platformy Stavebnictví II. Společně se zástupcem platformy Byznys pro společnost absolvovali osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruhy otázek k dotazníku LEA byly zaslány předem.

Demografie a statistika České republiky

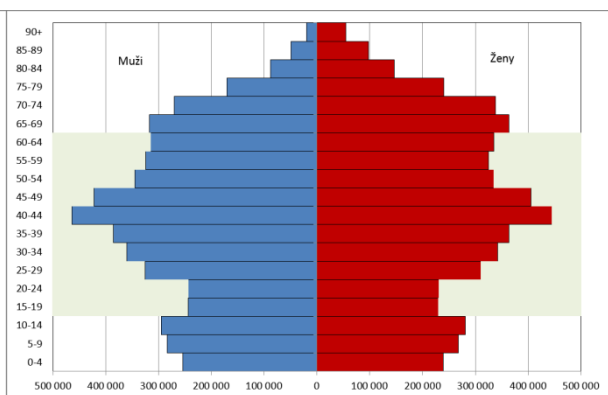
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

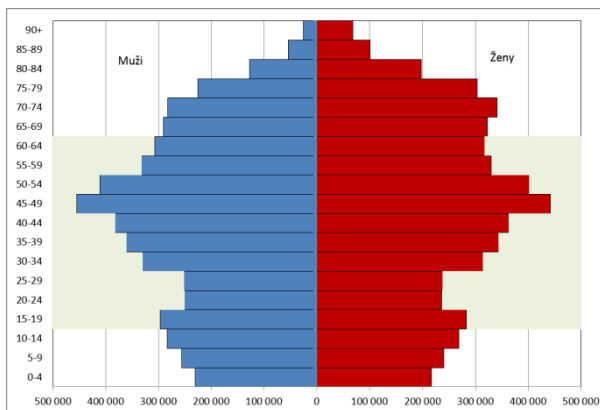
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



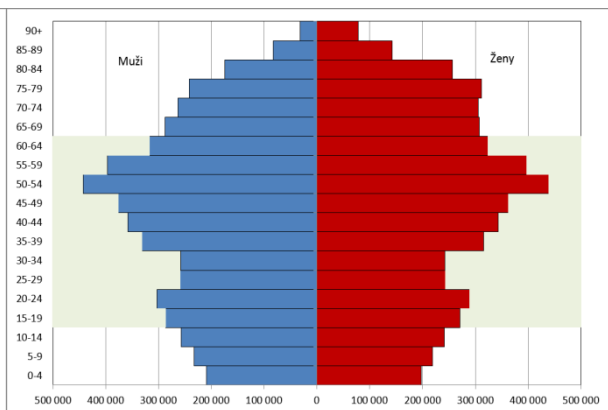
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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.

Struktura zaměstnanců společnosti

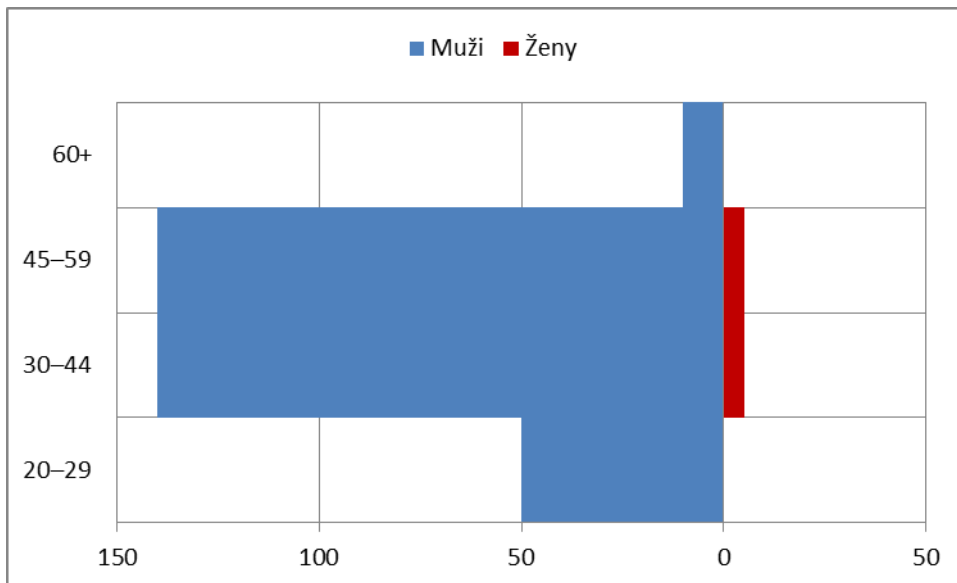
Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ má celkem 350 zaměstnanců, z toho 10 žen a 340 mužů.

Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 50 zaměstnanců – žádnou ženu a 50 mužů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 145 zaměstnanců, z toho 5 žen a 140 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 145 zaměstnankyň, z toho 5 žen a 140 mužů,
- v kategorii 60+ let má společnost 10 zaměstnanců, z toho žádnou ženu a 10 mužů.

Největší podíl zaměstnanců je celkově ve věkových kategoriích 30 až 44 let a 45 až 59 let, které obě představují stejný počet zaměstnanců a dávají dohromady více než 80 %. Menší část zaměstnanců se nachází ve věkové kategorii 20 až 29 let, a to přibližně 14 %. Zaměstnanci ve věku 60 let a více se podílí na celkovém počtu zaměstnanců pouze 3 %. Vzhledem k dané profesi, převažují ve společnosti muži, kterých je 97 %.

Graf 5 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Stavebnictví II. S2K02“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Stavebnictví II. S2K02“, 2017

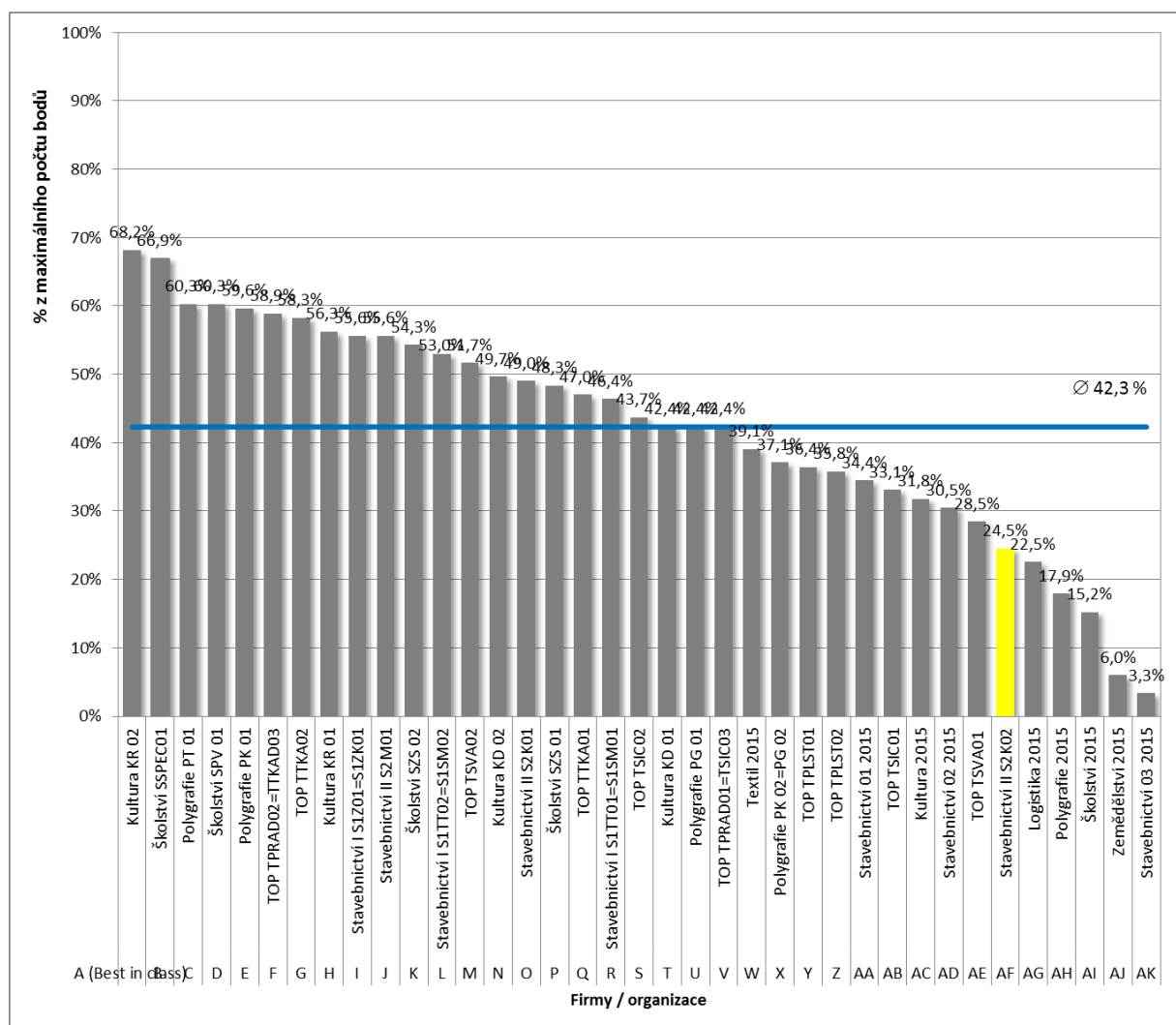
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ 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 37 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. S2K02“ získala celkem 37 bodů (24,5 %).

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

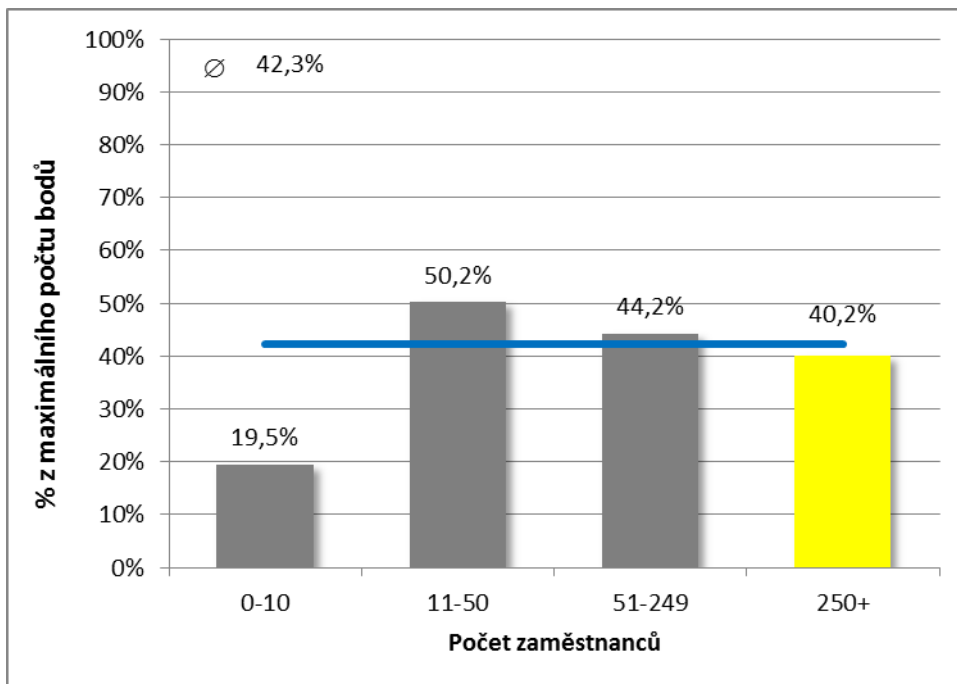


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2K02“, vlastní zpracování

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



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2K02“, vlastní zpracování*

Výsledky podle odvětví

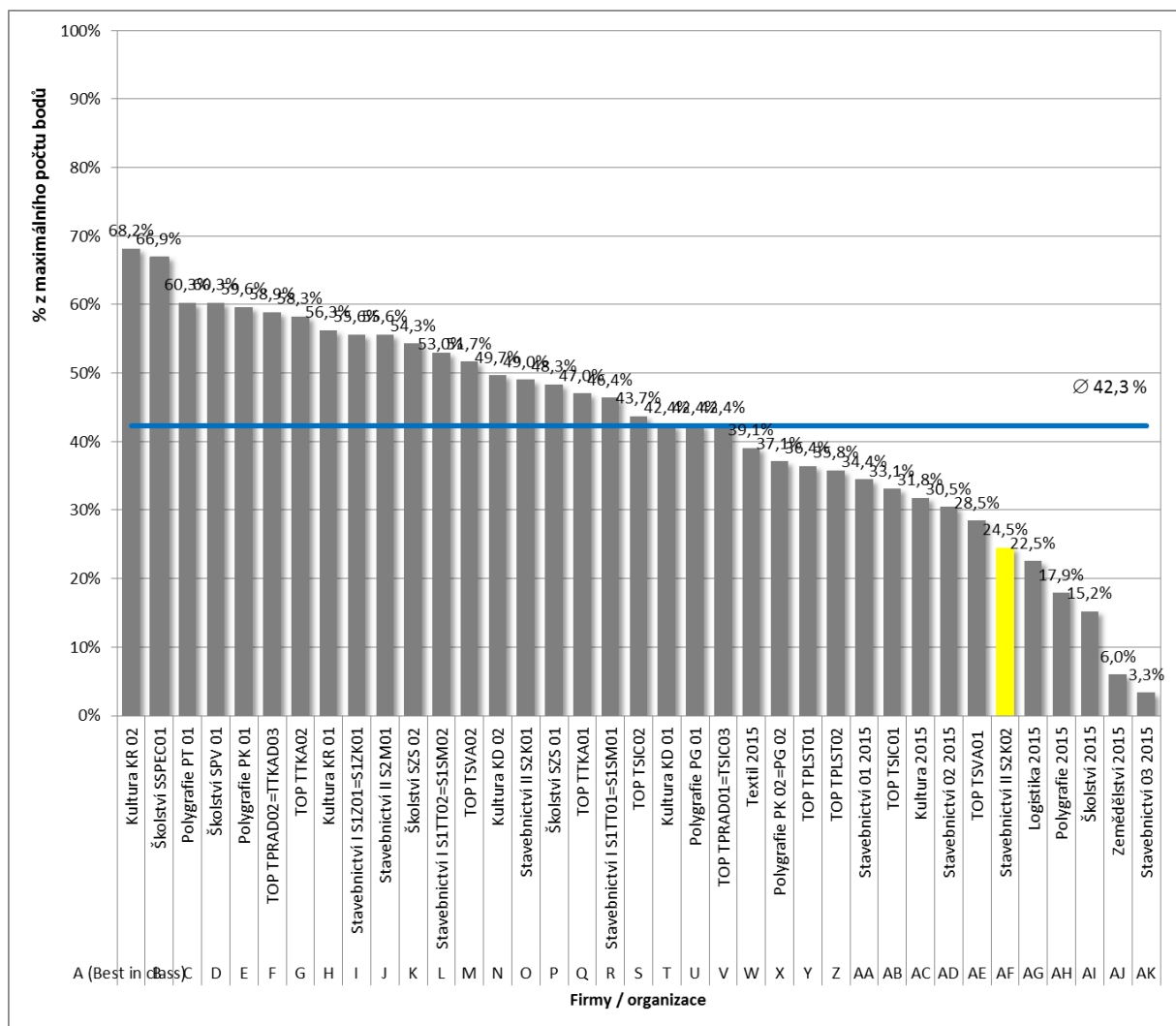
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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. S2K02“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 37 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 24,5 %.

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

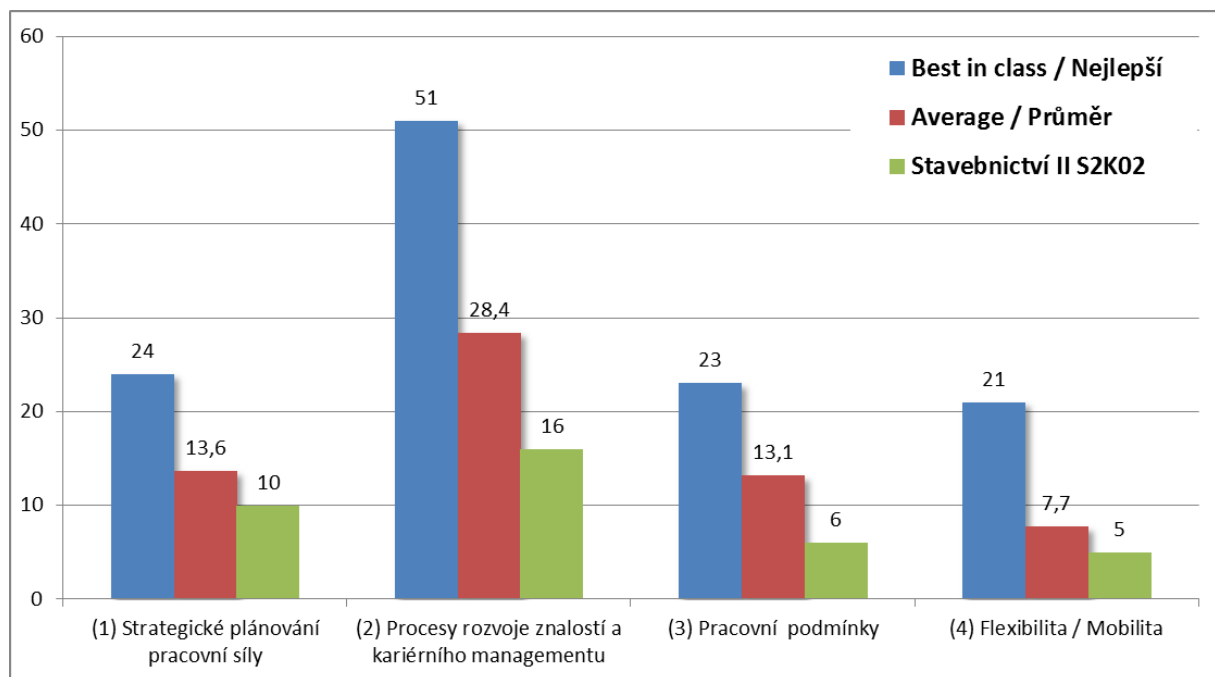


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2K02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 10 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 16 bodů
- Pracovní podmínky – 6 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 5 bodů.

Graf 9 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2K02“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ má přehled o věkovém složení svých členů, který získá při jejich vstupu. Společnost jednou ročně sleduje věkovou strukturu, ale dále už nezpracovává detailně žádné souhrny. Tento přehled si vypracovává s ohledem na ocenění členů společnosti při výročních délky jejich členství.

Společnost má personální strategii pro získávání mladých absolventů. Společnost spolupracuje s několika učňovskými školami, členové společnosti umožňují praxe studentům/učňům, kteří se tak seznamují s činností společnosti a získávají cenné zkušenosti. Učni se mohou stát členy společnosti po dobu 1 roku od vyučení bez poplatku. Několik členů společnosti jsou

vysokoškoláci pracující jako revizní technici. Členem společnosti se může stát pouze kvalitní řemeslník. Společnost nesleduje při jejich náboru principy diverzity. Ve společnosti přesto pracuje 10 žen. Členství ve společnosti vznikne podáním přihlášky, projednáním na regionální Radě a schválením členství Radou společnosti a zaplacením zápisného.

Společnost provádí a organizuje školení pro uchazeče o dílčí kvalifikaci v oboru/profesi. V rámci celoživotního vzdělávání společnost organizuje následné dobrovolné vzdělávání v profesních a obecných znalostech, jakož i v oblasti bezpečnosti práce. Na školeních implementují odborné poznatky jak domácí, tak i ze zahraničních stáží. V rámci doprovodného programu Valné hromady každoročně organizují seminář zaměřený na odborný rozvoj, výměnu zkušeností spojenou s výstavou komínové techniky, kominických potřeb a náradí. Každé školení je bodově ohodnoceno a počet bodů je následně uveden v přehledové tabulce, která je dostupná i pro zákazníky.

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

Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ provádí a organizuje školení pro uchazeče o dílčí kvalifikaci kominík. V rámci celoživotního vzdělávání společnost organizuje následné dobrovolné vzdělávání v profesních a obecných znalostech, jakož i v oblasti bezpečnosti práce. Na školeních implementuje odborné poznatky jak z domova, tak i ze zahraničních stáží. V rámci doprovodného programu Valné hromady každoročně organizuje odborný seminář zaměřený na odborný rozvoj, výměnu zkušeností spojenou s výstavou komínové techniky, kominických potřeb a náradí. Každé školení je bodově ohodnoceno a počet bodů je následně uveden v přehledové tabulce, která je dostupná i pro zákazníky. Společnost přikládá celoživotnímu vzdělávání velký význam, jelikož si uvědomují, že odbornost a její prohlubování je konkurenční výhoda oproti dalším řemeslníkům, kteří nejsou členy společenstva. V rámci celoživotního vzdělávání dochází k výměně zkušeností mezi generacemi formou diskuzí. Společnost na veškerá školení přispívá.

Společnost jako takové se nezaměřuje na interní mobilitu, ta probíhá na úrovni jednotlivých členských firem. Společnost nijak nekoordinuje spolupráci mezi jednotlivými členy.

Společnost neprovádí žádné cílené hodnocení svých členů. Pouze v případě zákaznické stížnosti ji řeší společnost ve spolupráci s oblastní regionálními organizacemi.

Společnost neplánuje dále kariéru věkově starších členů. Nezaměřují se na využívání zkušených a starších členů, kteří by mohli například vzdělávat nové řemeslníky, či jinak předávat své zkušenosti. Pouze pro část volených orgánů se hledají kandidáti, kteří jsou věkově starší a mají

odpovídající zkušenosti, které mohou být v rámci společnosti využívány. Podobně se tak děje i na úrovni regionálních organizací.

Společnost nemá vlastní zaměstnance, proto nemá žádný systém mezd a odměňování. Členové, živnostníci a členské firmy si účtují za své práce a služby smluvní ceny. Společnost nijak tyto ceny neovlivňuje ani nestanovuje žádný závazný ceník minimálních nebo maximálních cen.

Společnost oceňuje na každé valné hromadě velmi zasloužilé členy, kteří dosáhli mimořádných úspěchů a přispěli k rozvoji společenstva, medailí či jiným nefinančním uznáním. Toto oceňování nesouvisí přímo s věkem, jde o uznání za jejich celoživotní práci a zásluhy o rozvoj profese/řemesla.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

V rámci celoživotního vzdělávání je výrazným tématem společnosti bezpečnost práce, jelikož práce na střeších je spojena s mnoha riziky. Společnost se kromě bezpečnosti práce dále tématu zdraví a ochrany života nevěnuje. Společnost se nevěnuje tématu duševního zdraví a práce se stresem.

Vedení společnosti má možnost flexibilní práce, případně práce z domova. Ale takové postupy nelze v rámci společnosti uplatnit pro jednotlivé firmy a živnostníky. Společnost nestanovuje žádné podmínky nebo pravidla pro pracovní dobu svých členů. S ohledem na skutečnost, že společnost je profesní sdružení, jejími členy jsou samostatní živnostníci či 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 jednotlivců OSVČ, je pracovní doba zcela individuální dle potřeby zakázky a zákazníka. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenou 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.

V případě dlouhodobých zdravotních potíží může člen pozastavit své členství ve společenstvu a nemusí platit členské příspěvky. Jediné benefity, které společnost poskytuje, jsou školení v rámci celoživotního vzdělávání a během valných hromad mohou členové individuálně využít wellness služeb.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

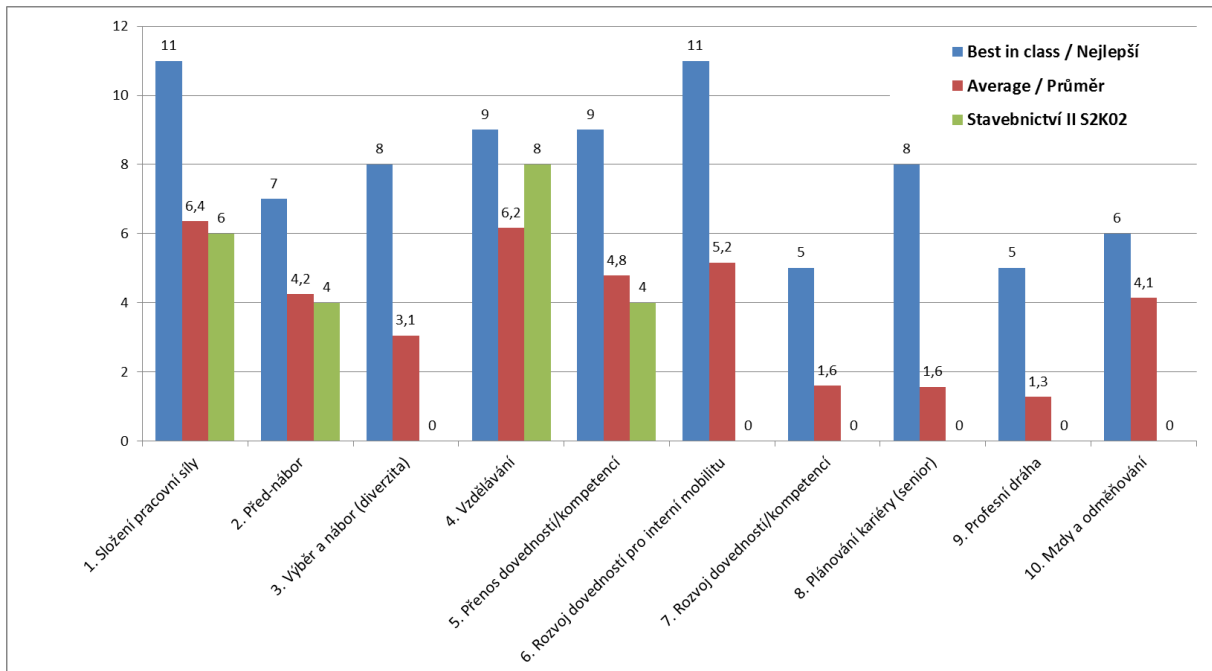
Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ nemá nastavené žádné procesy pro dočasné přidělení zaměstnanců na jiné pracoviště. Ani cíleně nepodporuje vzájemnou výpomoc v případě větších zakázek mezi svými členy.

Společnost má zavedený institut čestného členství pro několik málo členů, ostatní bývalí členové v důchodu se mohou účastnit valných hromad a dostávají věstník, který vychází čtvrtletně, ve kterém jsou informace o společenstvu. Další společenské akce společnost pro bývalé členy nezajišťuje. Společnost vyzvala své členy, aby se stali dobrovolnými hasiči. Někteří mladší členové byli přijati do řad hasičů, jiní byli pro vysoký věk odmítnuti. Společnost se účastní projektu „Řemeslo žije“. Někteří členové společnosti učí i na odborných školách.

Hodnocení ukazatelů

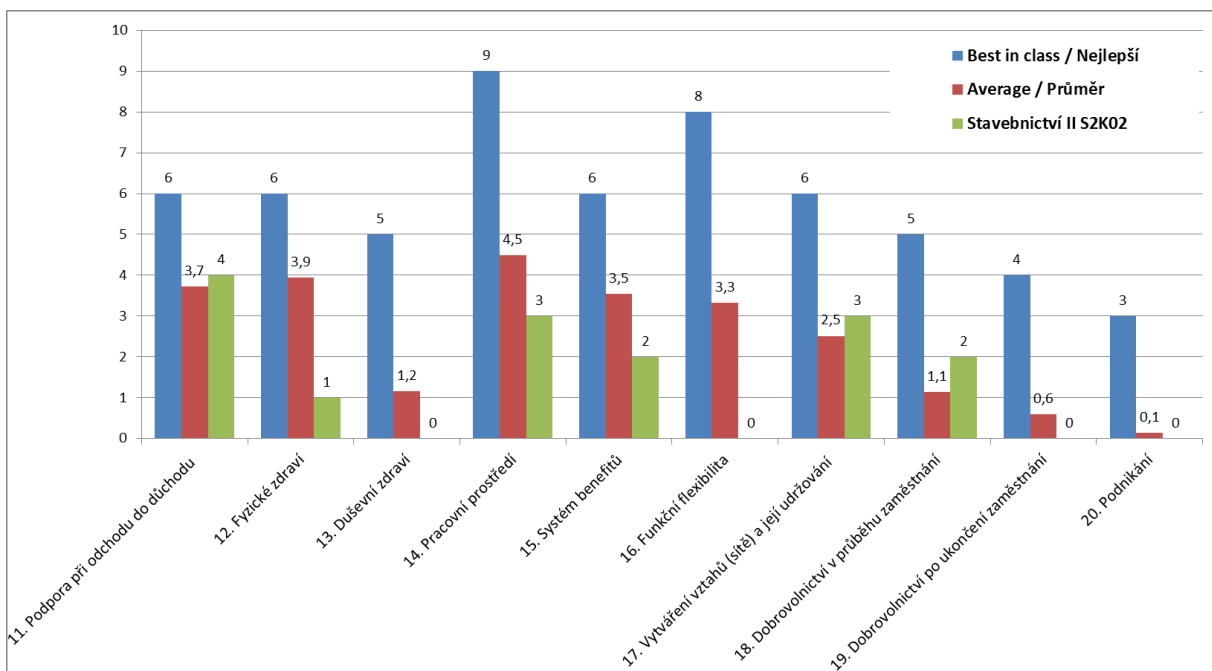
Společnost dosahuje ve 4 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 16 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

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. S2K02“, vlastní zpracování

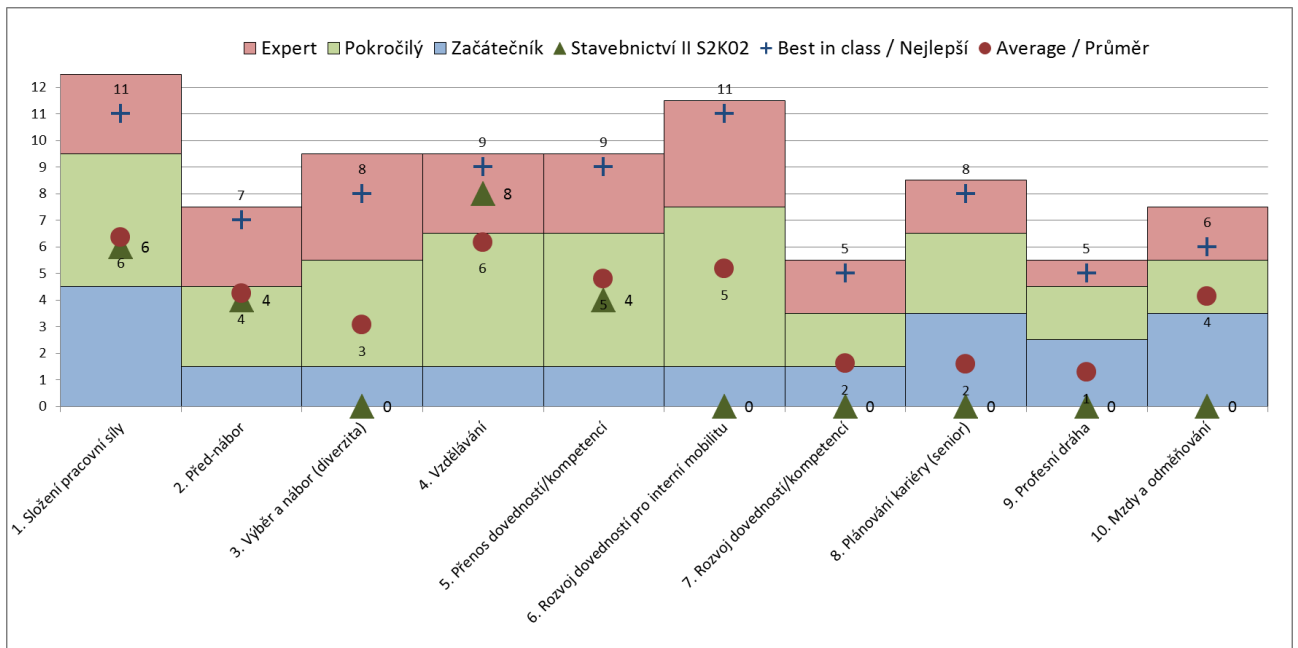
Graf 11 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2K02“, vlastní zpracování

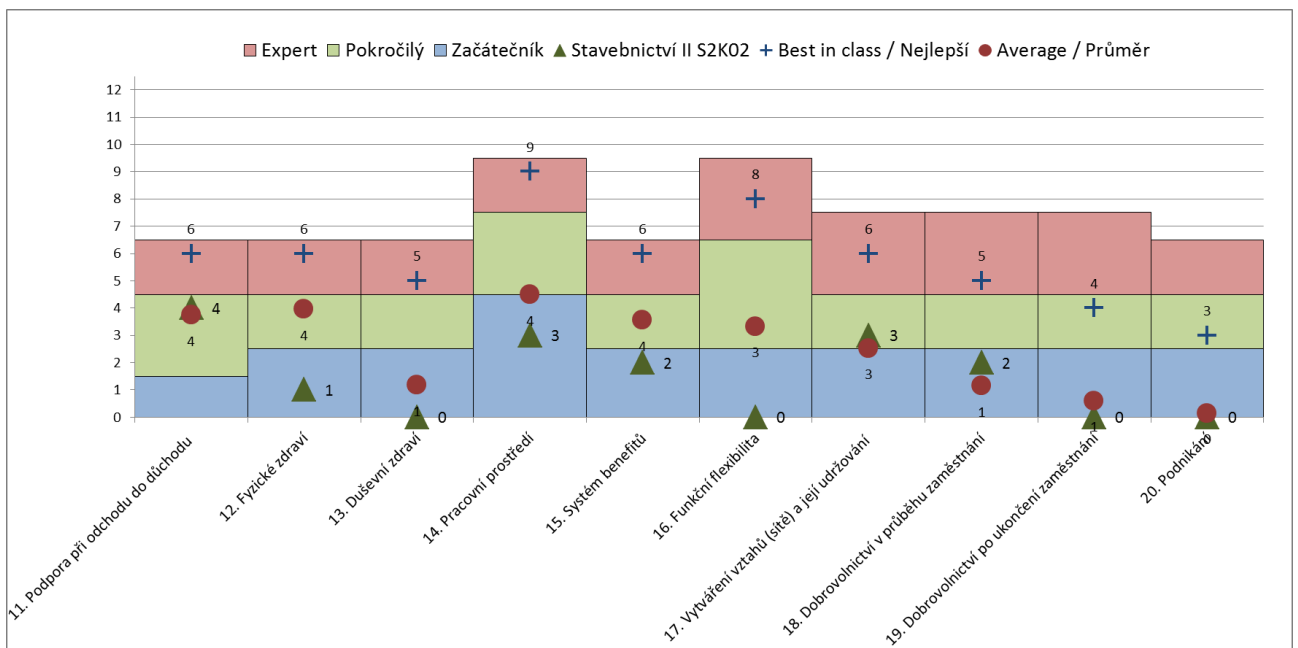
Společnost „Stavebnictví II. S2K02“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu pouze u 1 ukazatele, a to konkrétně u vzdělávání. Úroveň Age managementu je pokročilá u 5 ukazatelů, naopak u 14 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II. S2K02“, 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. S2K02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Cílem společnosti je neustálé zvyšování odborné kvalifikace svých členů a zastupování řemesla vůči státním a ostatním orgánům a institucím. Účelem a smyslem této organizace je vzdělávání, ochrana a prosazování zájmů svých členů při výkonu jejich činnosti včetně rozvoje prosazování kvality v oboru-profesi.

Společnost je svým způsobem servisní organizací pro své členy, kterým například organizuje a přispívá na řadu odborných školení a tím jim umožňuje určitý náskok před konkurencí. Tato činnost se odráží i v celkovém hodnocení a je velmi chvályhodná. Společnost se více neangažuje v prohlubování vazeb mezi svými členy, což by mohlo vést k dalšímu zlepšení konkurenceschopnosti vůči nečlenským firmám i zvýšení kvality práce.

Společnost také nevytváří prostředí ani nemotivuje své členy a členské firmy k tomu, aby v případě potřeby – větších zakázek „sdílely a půjčovaly“ si zaměstnance a takto si vzájemně vypomáhaly. Obdobná praxe není výjimkou u obdobných profesních organizací.

Z hlediska rozvoje a zachování kvality řemesla/profese, bychom doporučili, aby se společnost zaměřila na podrobnější sledování věkového složení/diverzity sil svých členů a hledali například více možností a způsobů, jak využít zkušenosti, praxi a znalosti starších a zkušených řemeslníků v předávání zkušeností mladým začínajícím, kteří jsou na druhé straně budoucností tohoto tradičního řemesla. To je i důvod, že společnost v tomto měření dosáhla poměrně nízkého hodnocení, tj. že se tématu věku a stárnutí svých členů příliš systematicky nevěnuje.

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůnách 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

Kominík provádí veškeré činnosti spojené se stavbou, instalací, čištěním a kontrolou komínů, kouřovodů, spotřebičů paliv a dalších zařízení v souladu s platnou legislativou, provádí připojování spotřebičů paliv na spalinovou cestu, kontrolu spalování a měření účinnosti spalování u všech druhů paliv a na základě zjištěných skutečností z průběhu spalování navrhuje řešení optimalizace spalovacího procesu.

Pracovní činnosti

- Čtení stavebních výkresů, výkresů komínů, kouřovodů a ventilačních průduchů a technické dokumentace.
- Návrhy a posouzení návrhů na stavbu a rekonstrukci spalinových cest ve vztahu k připojovaným spotřebičům paliv.
- Zpracování technické dokumentace při stavbě a opravě komínového tělesa dle platné legislativy.
- Výpočet rozměrů komínů a kouřovodů, výpočet komínového tahu ke konkrétnímu spotřebiči paliv a předepsanému palivu.
- Měření hodnoty vypouštěných látek ve spalínách, vyhodnocení účinnosti spalovacího procesu.
- Tahové, tlakové a kouřové zkoušky komínů a zkoušky těsnosti.
- Provozní kontrola a kontrola průchodnosti všech druhů spalinových cest.
- Stavba a opravy komínů a kouřovodů, instalace komínových vložek a připojování spotřebičů paliv.
- Čištění komínů, kouřovodů a spotřebičů paliv.
- Zjišťování závad spalinových cest, určování způsobu jejich odstranění.
- Zpracování zprávy o měření vypouštěných látek, vyhodnocení účinnosti spalování a o provedených činnostech.
- Dodržování zásad bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a ve výškách a požární ochrany.
- Posuzování provozuschopnosti spalinových cest a bezpečnosti při jejich obsluze a údržbě.

Rozložení pracovní doby

Společnost nestanovuje žádné podmínky nebo pravidla pro pracovní dobu svých členů. S ohledem na skutečnost, že společnost je profesní sdružení, jejími členy jsou samostatní živnostníci či 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 jednotlivců OSVČ, je pracovní doba zcela individuální dle potřeby zakázky a zákazníka. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenou 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

KAMNÁŘI A KOMINÍCI

Abych lépe zvládl/a svoji práci co nejdéle

ATRAKTIVITA ŘEMESLA

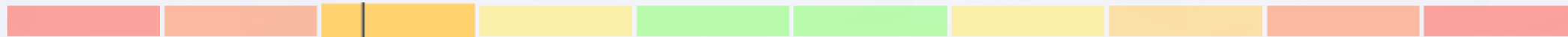
Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.

23



sebekritičnost
skromnost
sebepodceňování



sebejistota
vyváženost
sebevědomost



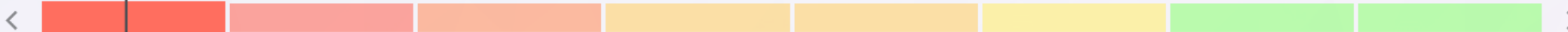
nesebekritičnost
povýšenectví
arogantnost

CERTIFIKACE A ODPOVĚDNÁ OSOBA

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.

Obstrukce



Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.

Stavební firmy

Zaměstnanci pod
odpovědnou sebou

ROZDÍL

+ tvůrčí a
umělecká činnost

stavba

servis

PROJEKTOVÁ DOKUMENTACE



MOTIVÁTORY

ideály (touhy, přání)

Úspěch, Chodím na výstavy, **Tvořím**, Rychlost, Chci, **Vidím**, Cítím, Umím,

motivátory (motivace, odměna)

Spolupráce, Školím se, Organizuji, Spolupracovníci, Rozhoduji, Řídím, Samostatný/á/, Kontrola, Moje práce, **Neúspěch**, Počítám, Seznamuji se s legislativou, Zákazníci, Počítače, Peníze, Změna, Odpovědnost, Myslím, Porady, Mluvím, Smím, Slyším,

operátory (někdy motivace, jindy demotivace)

Pracuji fyzicky, Pracuji přesčas, Hodnotící pohovory, Vedení firmy, Moje mzda, Námaha, **Moje zdraví**, Povinnosti, Poradce, Jezdím na soutěže, Cech mně pomáhá, Informace, Můj šéf/Moje šéfka, Nesmím, **Nechci**,

stresory (stres, demotivace)

Konkurence, Moje chyby, Pomalost, Jsem agresivní, Riziko, Neumím,

destruktory (destrukce, vyhraňování se)

DOPORUČENÍ - KAMNÁŘI

Projektová
dokumentace

Povinnost
zkoušek

MPO + MŽP

Administrativní
zátěž

Spolupráce –
architekti a
projektanti

Atraktivita
řemesla

DOPORUČENÍ - KOMINÍCI

Bezpečný
přístup na
komin

Zrušení
odpovědné
osoby

Dotace i na
komin