

Obkladači

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

Obkladač

NÁPLŇ POZICE

Obkladač prefabrikovaných konstrukcí obkládá podlahy a stěny, obkladačkami, dlaždicemi, mozaikami a keramickými, skleněnými a kamennými deskami z kamene přírodního nebo umělého na předem připravené prefabrikáty ve výrobním závodě.

Kladení obkladových materiálů na rovné plochy, dle předem připraveného standardizovaného technologického postupu.

Pracovní činnosti:

- Volba technologického postupu kladení, podle použité výrobní technologie.
- Úprava ploch pod obklady nebo pod dlažbou dle technologického předpisu.
- Dodržování bezpečnostních předpisů v daném výrobním provozu.
- Spárování spárovacími hmotami a silikonem a mytí obložených ploch.
- Příprava lepících a spárovacích hmot.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102687&kod_sm1=41

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, náročnost práce

Podpora a funkce cechu, členové, historie vzdělávání v oboru

Náležitosti a řízení kvality práce (dříve stavební policie apod.)

Mistrovské zkoušky a její možnosti

Návaznosti jednotlivých činností v rámci stavby, spolupráce s dalšími řemesly

Problémy podnikání v oblasti

- Finanční, daňové, právní překážky (doba splatnosti, státní zakázky, smlouvy)
- Soutěže o zakázky, rovnost v podmínkách
- Stres (finance, termíny, nároční zákazníci)
- Dílčí komplikace (parkování v Praze apod.)

Vnímání řemesel, podpora školství.

Osobní výhody a nevýhody práce, množství zakázek a finanční situace



SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

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

Views

- Vyšší skóre: finanční odměna, pracovní prostředí, absence stresu
- Nižší skóre: otevřená komunikace, profesní výzva, zábava při práci

Shapes

- Vyšší skóre: odborná znalost
- Nižší skóre: ochota se učit



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 8

Kvalita práce

- Podpora a funkce cechu
- Nové technologie a jejich znalost
- Další orgán „stavební policie“

Proces a finanční podmínky

- Platební morálka a řešení druhotné platební neschopnosti
- Zakázky, rovná soutěž a její podmínky
- Daňové, finanční a účetní podmínky
- Dílčí faktory práce (parkování apod.)

Osobní faktory

- Přiměřené množství zakázek
- Eliminace problémů – práce s čistou hlavou
- Význam práce jako zábavy

Význam vzdělávání, vážnost řemesla



SOUHRN

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

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 v oblasti platební morálky a zakázek.

Kvalitnější spolupráce s dalšími řemesly – u větších zakázek je obkladač až jedním s posledních řemesel

Podpora kvality práce (např. mistrovské zkoušky, normy apod.) Kontrola kvality služeb.

Podpora atraktivity řemesel, povědomí o nich.

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



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 10

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



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

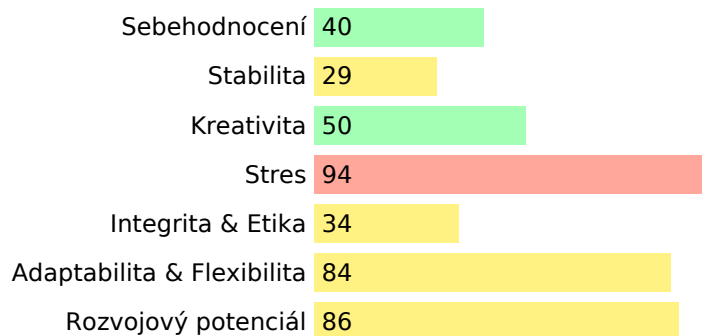
Sebeřízení

Sebemotivace

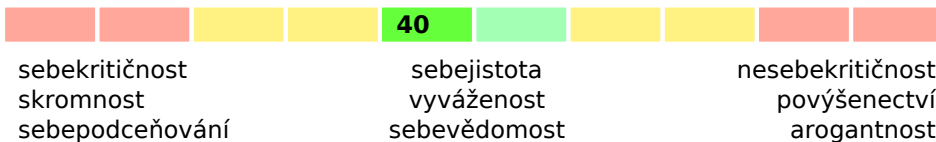
Sociální
uvědomění

Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení Přidělování si vlastní ceny.



.....

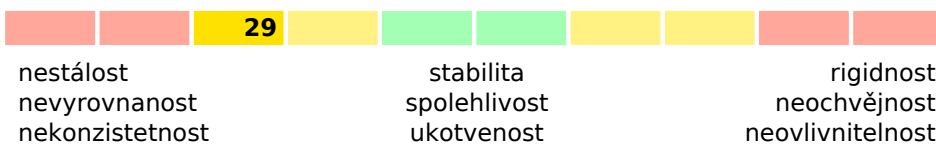
.....

.....

.....

.....

Stabilita Stálost postojů.



.....

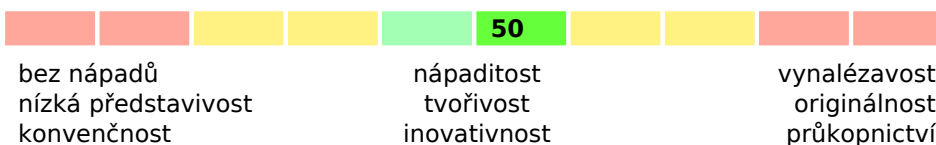
.....

.....

.....

.....

Kreativita Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování



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

.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost



- **Neúspěch** , **Nesmím** , Nechci ,
Neumím , **Jsem agresivní** , Moje mzda
, Moje chyby , Pomalost , Riziko

.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny



+ Spolupráce , Umím , Cítím , Chci ,
Rychlost , Mluvím , Vidím , Pracuji na
kolenou , Rozhoduji , Řídím

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál



+ Mluvím , Umím , Zákazníci , Slyším ,
Spolupráce , Školím se , Rychlost , Můj
šéf/Moje šéfka , Chci , Rozhoduji

.....

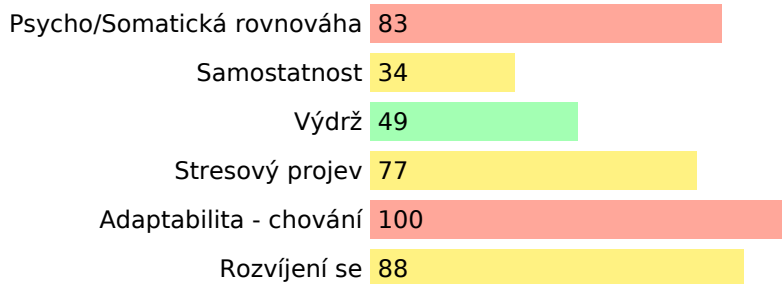
.....

.....

.....

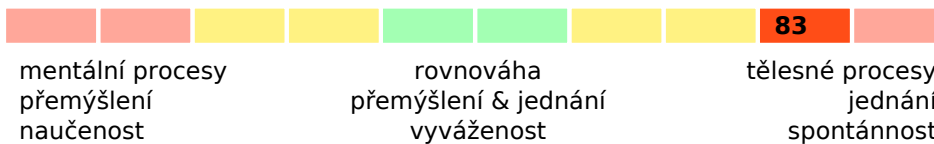
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

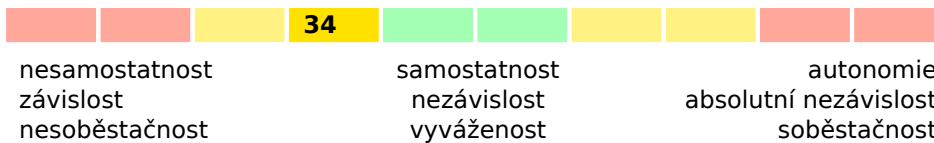
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

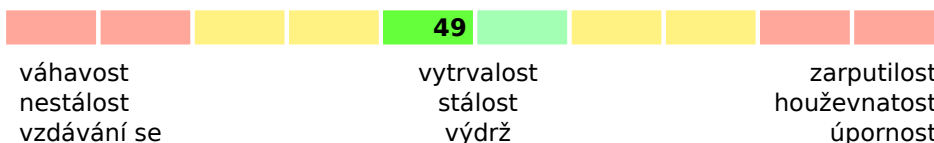
.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

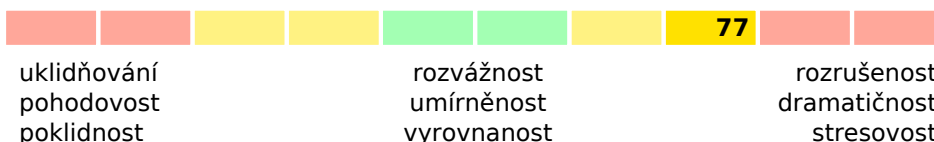
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilitnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn

+

Spolupráce , Umím , Cítím , Chci ,
Rychlost , Mluvím , Vidím , Pracuji na
kolenou , Rozhoduji , Řídím

-

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti

+

Mluvím , Umím , Zákazníci , Slyším ,
Spolupráce , Školím se , Rychlost , Můj
šéf/Moje šéfka , Chci , Rozhoduji

-

.....

.....

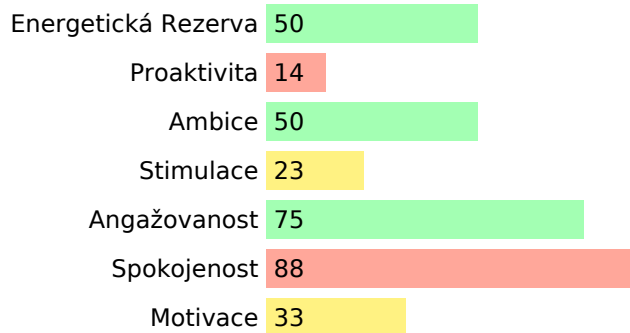
.....

.....

.....

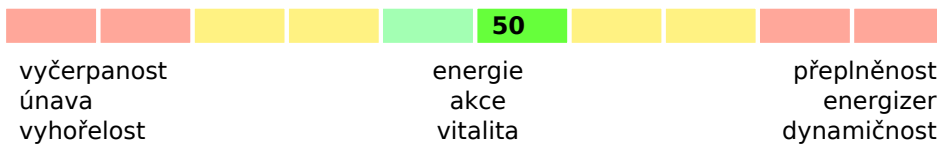
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

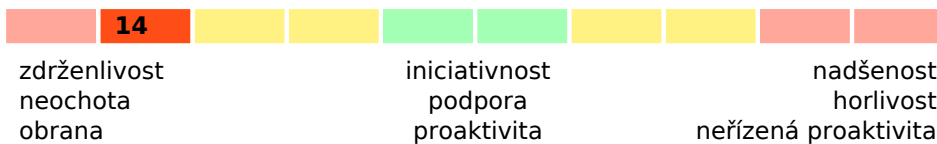
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

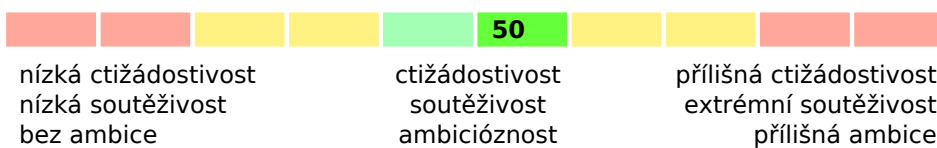
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

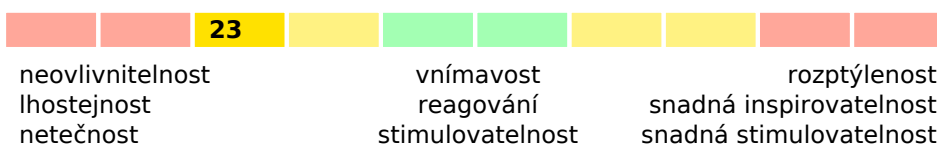
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

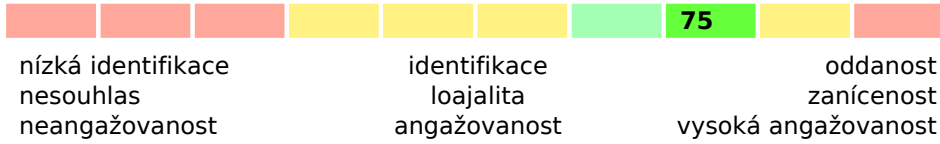
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ **-**

Zákazníci , Můj šéf/Moje šéfka , Pracuji na kolenou , Řídím , Kontrola , Organizuji , Školím se , Spolupracovníci , Mluvím , Chci

.....

.....

.....

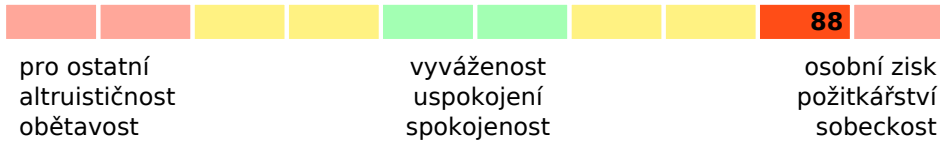
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ **-**

Umím , Spolupráce , Myslím , Rychlost , Řídím , Chci , Informace , Cítím , Slyším , Mluvím

.....

.....

.....

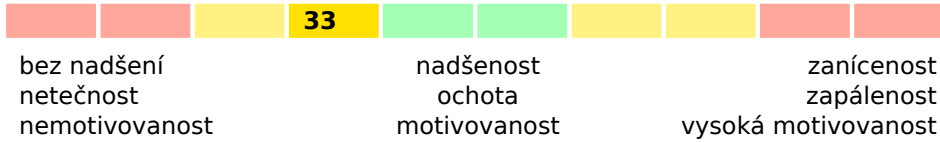
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

IDEÁLY (touhy, přání)
Řídím,

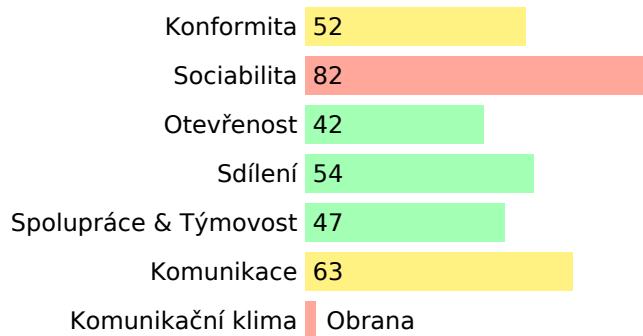
MOTIVÁTORY (motivace, odměna)
Školím se, Organizuji, Samostatný/á/, **Námaha**, Moje zdraví, Povinnosti, Konkurence, Moje práce, Úspěch, **Moje chyby**, Počítače, Tvořím, Riziko, Odpovědnost, Porady, Smím, Chci, Cítím,

OPERÁTORY (někdy motivace, jindy demotivace)
Spolupráce, Pracuji přesčas, Hodnotící pohovory, Spolupracovníci, Moje mzda, Rozhoduji, Kontrola, Poradce, **Neúspěch**, Pracuji na kolenou, Zákazníci, Rychlost, Pomalost, Informace, Peníze, **Jsem agresivní**, Změna, Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka, Nechci, Neumím, Vidím, Slyším, Umím,

STRESORY (stres, demotivace)
Nesmím,

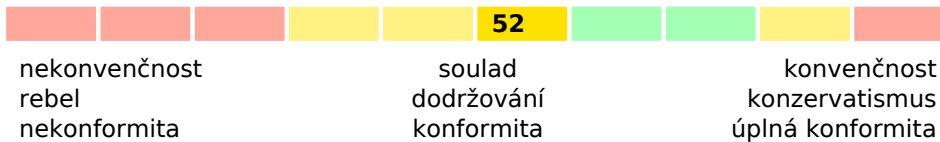
DESTRUKTORY (destrukce, vyhraňování se)
Vedení firmy,

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

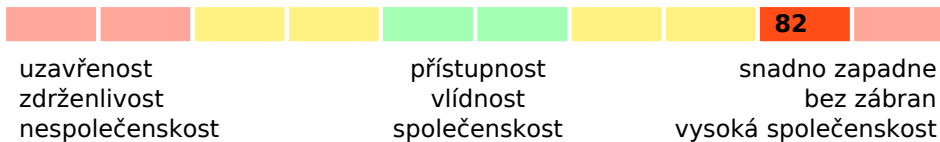
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

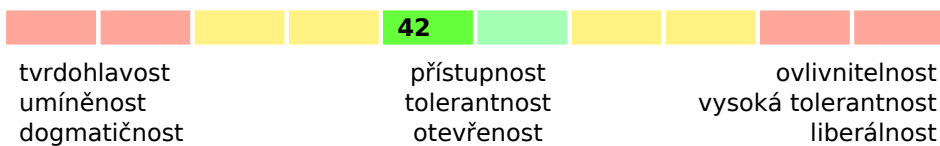
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

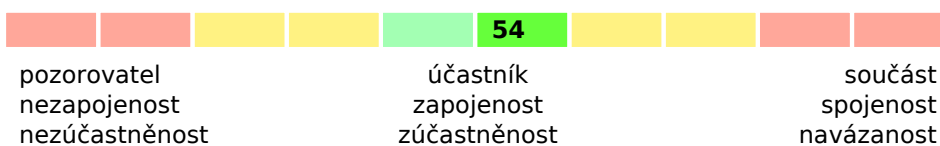
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

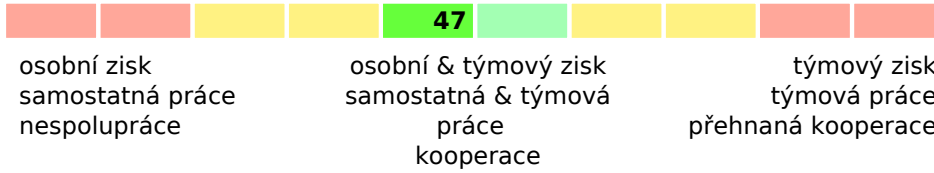
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

.....

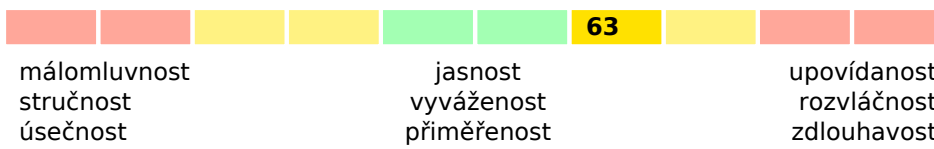
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



OBRANA

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Spolupráce , Rozhodují , Povinnosti , Zákazníci , Tvořím , Informace , Peníze , Myslím , Slyším , Umím

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však

nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Moje práce , Mluvím

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

řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Školím se , Úspěch , Rychlost , Odpovědnost , Smím , Chci , Vidím , Cítím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami,

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

Organizuji , Spolupracovníci , Vedení firmy , Moje zdraví , Pracuji na kolenou , Pomalost , Můj šéf/Moje šéfka

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost,

nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Řídím

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost,

ukřivdění.)

Samostatný/á/

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

vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

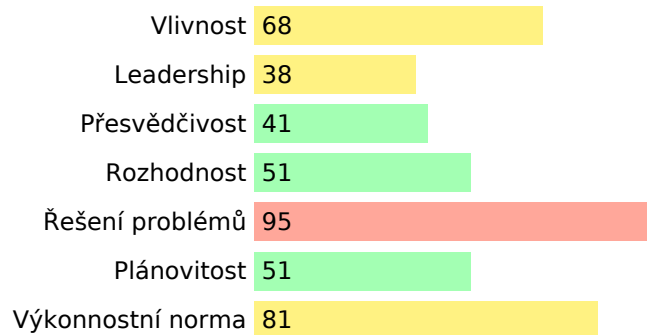
Pracuji přesčas , Hodnotící pohovory , Námaha , Konkurence , Kontrola , Poradce , **Neúspěch** , Moje chyby , **Jsem agresivní** , Riziko , Porady , **Nesmím** , Nechci , Neumím

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných

aktivit s ostatními.)

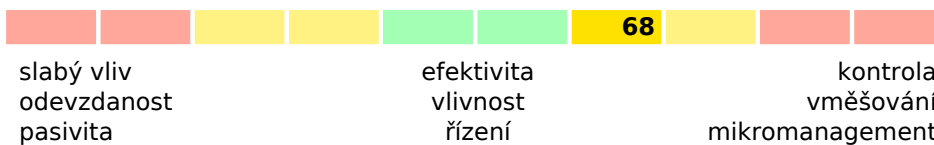
Moje mzda , Počítače , Změna

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

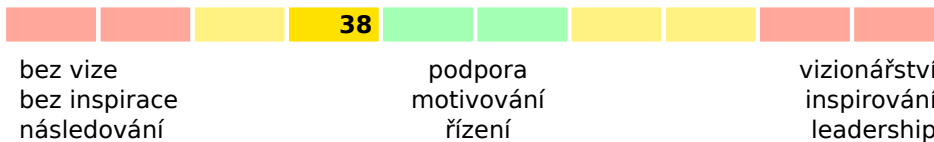
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

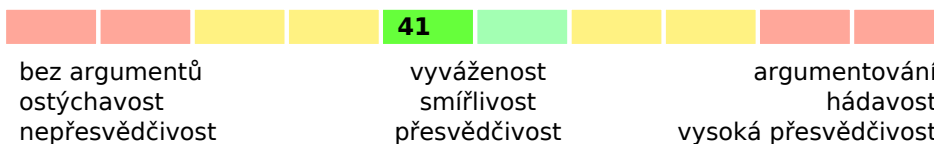
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

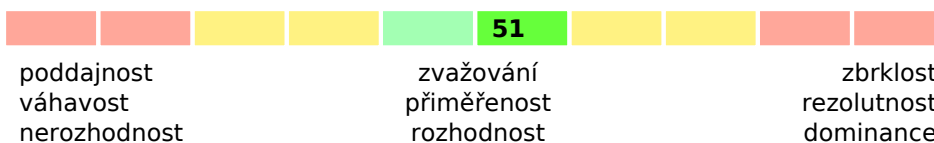
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

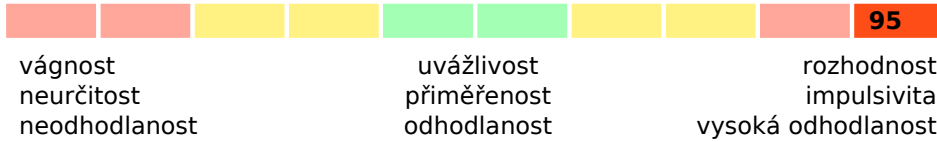
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

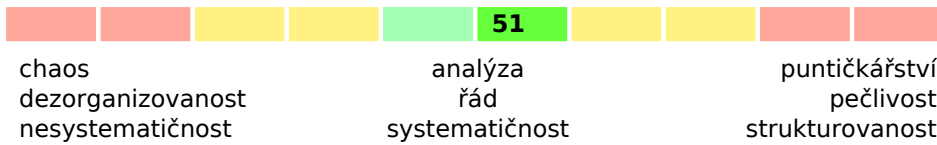
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

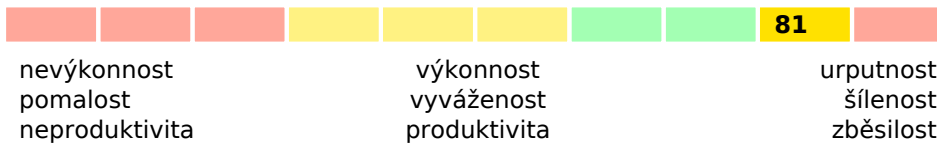
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ ————— - —————

Umím , Řídím , Rozhoduji , Rychlost ,
Mluvím , Myslím , Spolupráce , Chci ,
Informace , Slyším

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)	
5351427	drive	438	support@		9	4	5	6	1	3	3	6	3	1	2
5545338	drive	438	support@		6	3	7	5	5	4	4	8	2	0,96	7
5563854	drive	438	support@		2	5	6	4	5	6	6	7	4	1	4
5636903	drive	438	support@		4	6	7	4	5	7	6	6	7	1	3
5636905	drive	438	support@		6	4	5	6	4	4	4	7	5	1	10
5645975	drive	438	support@		4	4	6	5	4	1	8	6	7	0,99	8
					5,166667	4,333333	6	5	4	4,166667	5,166667	6,666667	4,666667	0,991667	5,666667

0 Projekty Obkladači

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
5351427	drive	438	support@c		2	8	7	4
5545338	drive	438	support@c		6	6	5	4
5563854	drive	438	support@c		5	6	6	3
5636903	drive	438	support@c		4	8	7	5
5636905	drive	438	support@c		4	6	7	7
5645975	drive	438	support@c		5	5	7	5
				4,333333		6,5	6,5	4,666667

6	7	8	9	10	11	12	13	14	
			Otevřená komunikace	Spolupráce	Důvěra, etika	Slušnost	Hierarchie	Uspořádání	Rychlost změny
Identifika	Harmonie	ce	ce	e	etika	Slušnost	Hierarchie	Uspořádání	Rychlost změny
	5	5	3	3	3	2	4	3	9
	5	5	5	5	5	4	2	6	6
	5	5	2	6	6	4	3	2	4
	6	4	3	5	5	4	6	4	3
	4	6	3	4	4	5	4	5	7
	5	3	5	4	4	5	3	5	5
	5	4,666667	3,5	4,5	4,5	4	3,666667	4,166667	5,666667

15	16	17	18	C	PD	T
Možnosti rozvoje	Absence stresu	Možnost ovlivňovat	Pracovní prostředí	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)
	5	7	3	9	7	1
	5	5	4	5	3	0,97
	6	5	6	8	6	1
	3	5	9	8	7	1
	4	6	4	8	3	1
	5	7	5	8	6	1
4,666667	5,833333	5,166667	7,666667	5,333333	0,995	9,166667

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spr	scales_e3+	total_stands
5563854	drive	438	support@c	9	5	7,9
5636903	drive	438	support@c	9	5	7,5
5645975	drive	438	support@c	9	4	7,5
5636905	drive	438	support@c	5	4	4,5
5351427	drive	438	support@c	6	1	2,1
5545338	drive	438	support@c	4	1	1
				7	3,333333	5,083333

0 Projekty Obkladači

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.

Part_ID	Surname	Firstname	Email	1	2	3	4	5
				Profesní výzva	Uznání za výkon	Finanční odměna	Jistota	Zábava při práci
5517204	3276	3276	support@c	6	6	9	3	1
5520008	pozdeji	438	support@c	4	5	5	6	4
5591426	pozdeji	438	support@c	2	5	7	7	7
5612859	pozdeji	438	support@c	3	4	8	6	5
				3,75	5	7,25	5,5	4,25

6	7	8	9	10	11	12	13	14
		Otevřená komunikace	Spolupráce	Důvěra, etika	Slušnost	Hierarchie	Uspořádanost	Rychlost změny
Identifikace	Harmonie							
5	5	4	4	5	5	4	6	4
5	6	4	3	4	4	7	5	9
8	7	3	3	6	9	4	3	1
6	4	3	8	4	8	4	2	1
6	5,5	3,5	4,5	4,75	6,5	4,75	4	3,75

15	16	17	18	C	PD	T
Možnosti rozvoje	Absence stresu	Možnost ovlivňovat	Pracovní prostředí	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)
8	6	4	6	7	1	9
5	5	4	7	5	1	9
3	7	2	8	5	1	8
8	8	4	7	4	1	11
6	6,5	3,5	7	5,25	1	9,25

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spr	scales_e3+	total_stans
5520008	pozdeji	438	support@c	4	4	4,1
5612859	pozdeji	438	support@c	6	1	3,3
5591426	pozdeji	438	support@c	7	1	2,3
5517204	3276	3276	support@c	2	3	1,9
				4,75	2,25	2,9

0 Projekty Obkladači

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.

0

5,1 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 rozvíjet	Samostatnost	Odborná znalost a kompetence	Shoda	Rozdělení bodů	Doba zpracování (min)	
5351427	drive	438	support@	9	4	5	6	1	3	3	6	3	1	2
5517204	3276	3276	support@	8	4	5	5	5	2	6	7	6	0,99	6
5520008	pozdeji	438	support@	5	4	5	6	3	3	6	6	6	0,99	5
5545338	drive	438	support@	6	3	7	5	5	4	4	8	2	0,96	7
5563854	drive	438	support@	2	5	6	4	5	6	6	7	4	1	4
5591426	pozdeji	438	support@	5	5	4	9	8	2	4	2	1	1	5
5612859	pozdeji	438	support@	2	6	3	6	7	3	5	5	5	1	9
5636903	drive	438	support@	4	6	7	4	5	7	6	6	7	1	3
5636905	drive	438	support@	6	4	5	6	4	4	4	7	5	1	10
5645975	drive	438	support@	4	4	6	5	4	1	8	6	7	0,99	8
				5,1	4,5	5,3	5,6	4,7	3,5	5,2	6	4,6	0,993	5,9

0 Projekty Obkladači

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
5351427	drive	438	support@c	2	8	7	4	5
5517204	3276	3276	support@c	6	6	9	3	1
5520008	pozdeji	438	support@c	4	5	5	6	4
5545338	drive	438	support@c	6	6	5	4	1
5563854	drive	438	support@c	5	6	6	3	4
5591426	pozdeji	438	support@c	2	5	7	7	7
5612859	pozdeji	438	support@c	3	4	8	6	5
5636903	drive	438	support@c	4	8	7	5	4
5636905	drive	438	support@c	4	6	7	7	6
5645975	drive	438	support@c	5	5	7	5	4
				4,1	5,9	6,8	5	4,1

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

15	16	17	18	C	PD	T
						Doba zpracován í (min)
Možnosti rozvoje	Absence stresu	Možnost ovlivňovat	Pracovní prostředí	Shoda	Rozdělení bodů	
5	7	3	9	7	1	7
8	6	4	6	7	1	9
5	5	4	7	5	1	9
5	5	4	5	3	0,97	11
6	5	6	8	6	1	7
3	7	2	8	5	1	8
8	8	4	7	4	1	11
3	5	9	8	7	1	5
4	6	4	8	3	1	14
5	7	5	8	6	1	11
5,2	6,1	4,5	7,4	5,3	0,997	9,2

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

Part_ID	Surname	Firstname	Email	scales_spr	scales_e3+	total_stans
5563854	drive	438	support@c	9	5	7,9
5636903	drive	438	support@c	9	5	7,5
5645975	drive	438	support@c	9	4	7,5
5636905	drive	438	support@c	5	4	4,5
5520008	pozdeji	438	support@c	4	4	4,1
5612859	pozdeji	438	support@c	6	1	3,3
5591426	pozdeji	438	support@c	7	1	2,3
5351427	drive	438	support@c	6	1	2,1
5517204	3276	3276	support@c	2	3	1,9
5545338	drive	438	support@c	4	1	1
				6,1	2,9	4,21

0 Projekty Obkladači

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.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Stavebnictví II S2O01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví II S2001“	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 S2001“	9
Celkové hodnocení	9
Hodnocení oblastí.....	10
Hodnocení ukazatelů.....	13
Závěr	16
Tým	Chyba! Záložka není definována.
Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	17

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví II S2001“ sídlí v Praze. Společnost vznikla 4. března 1996 jako otevřená profesní organizace pro všechny podnikatele a živnostníky působící v obkladačském oboru. Hlavními členy společnosti jsou řemeslníci-obkladači, které doplňují představitelé navazujících služeb, jako jsou výrobci obkladačského materiálu a technologií, školy vyučující obkladačské dovednosti, koupelňová studia a experti.

Do dnešní doby se podařilo vytvořit základnu kvalitních a ověřených řemeslníků-obkladačů, obnovit učební obor "obkladač", vytvořit osnovy, podílet se na vydání učebnic.

Společnost se podílí na organizování řady projektů a podporuje uvádění novinek na českém stavebním trhu.

Společnost „Stavebnictví II S2001“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 46 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 30,5 %.

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 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 S2001“

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

U společnosti Stavebnictví II S2001 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

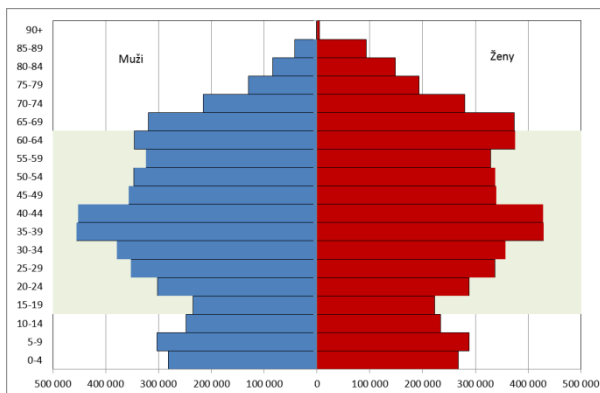
Organizaci Stavebnictví II S2001 zastupoval její prezident. Společně se zástupci platformy Byznys pro společnost absolvovala osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruhy otázek byly dotazníku LEA zaslány předem.

Demografie a statistika České republiky

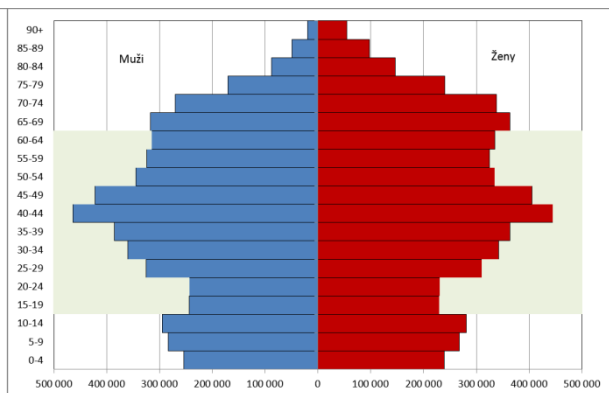
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

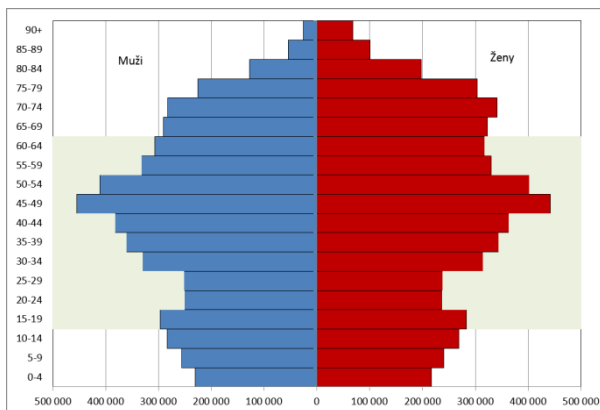
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



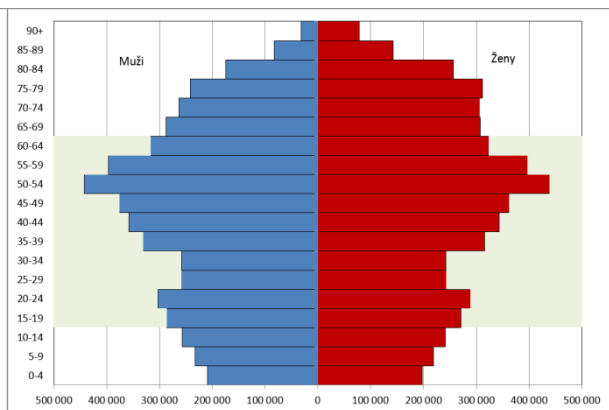
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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.

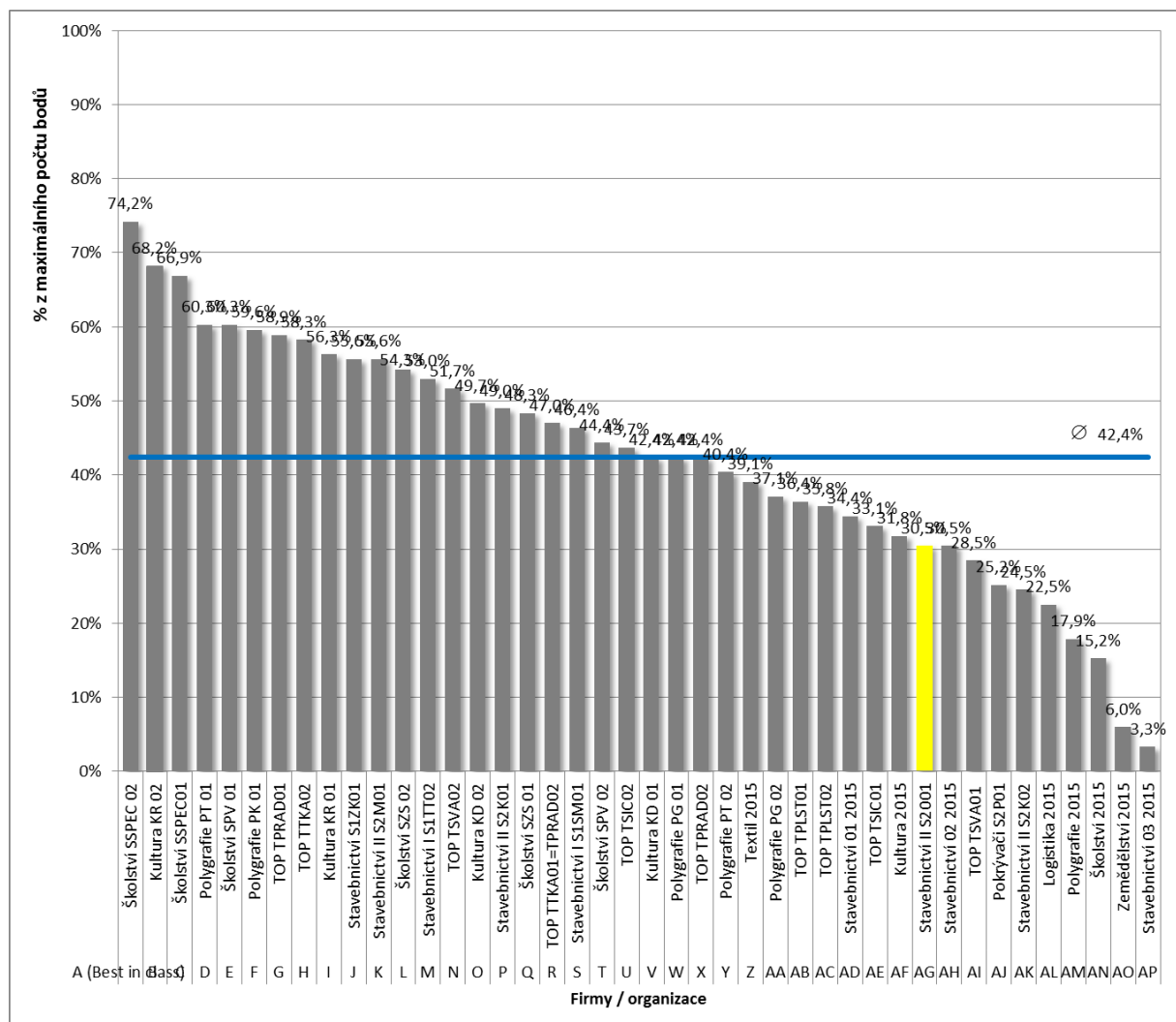
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví II S2001“ 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 41 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 S2001“ získala celkem 46 bodů (30,5 %).

Graf 5 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

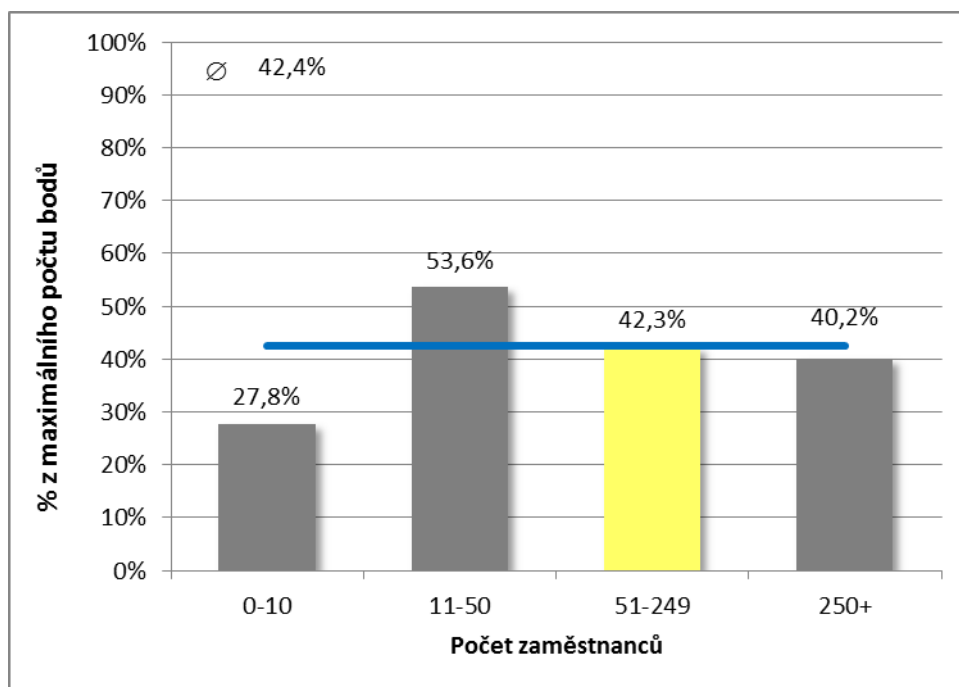


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2001“, vlastní zpracování

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 S2001“, vlastní zpracování*

Výsledky podle odvětví

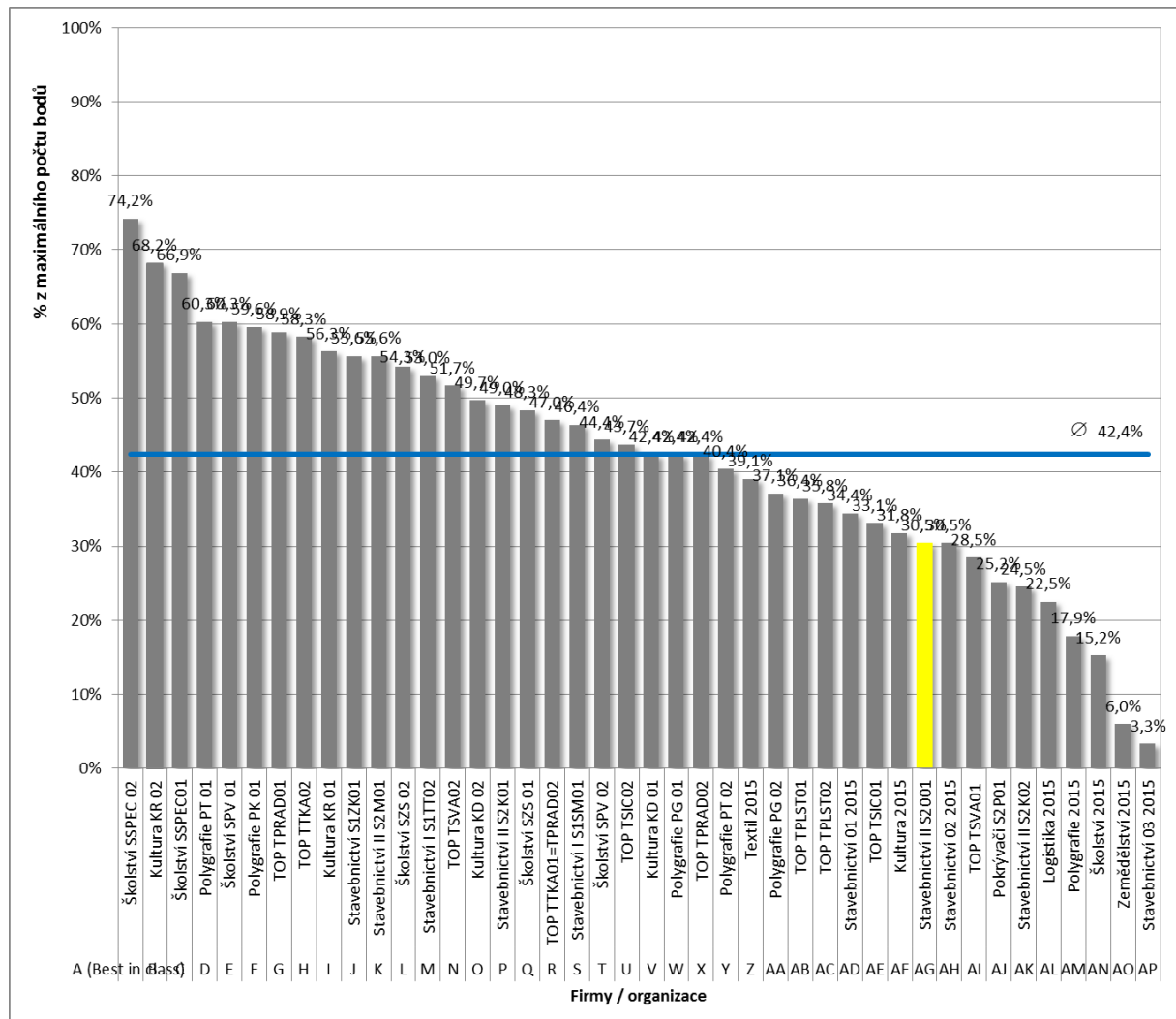
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 S2001“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví II S2001“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 46 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 30,5%. *Nebylo možné zpracovat věkovou strukturu členů, jelikož společnost takovou informaci nemá k dispozici.*

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

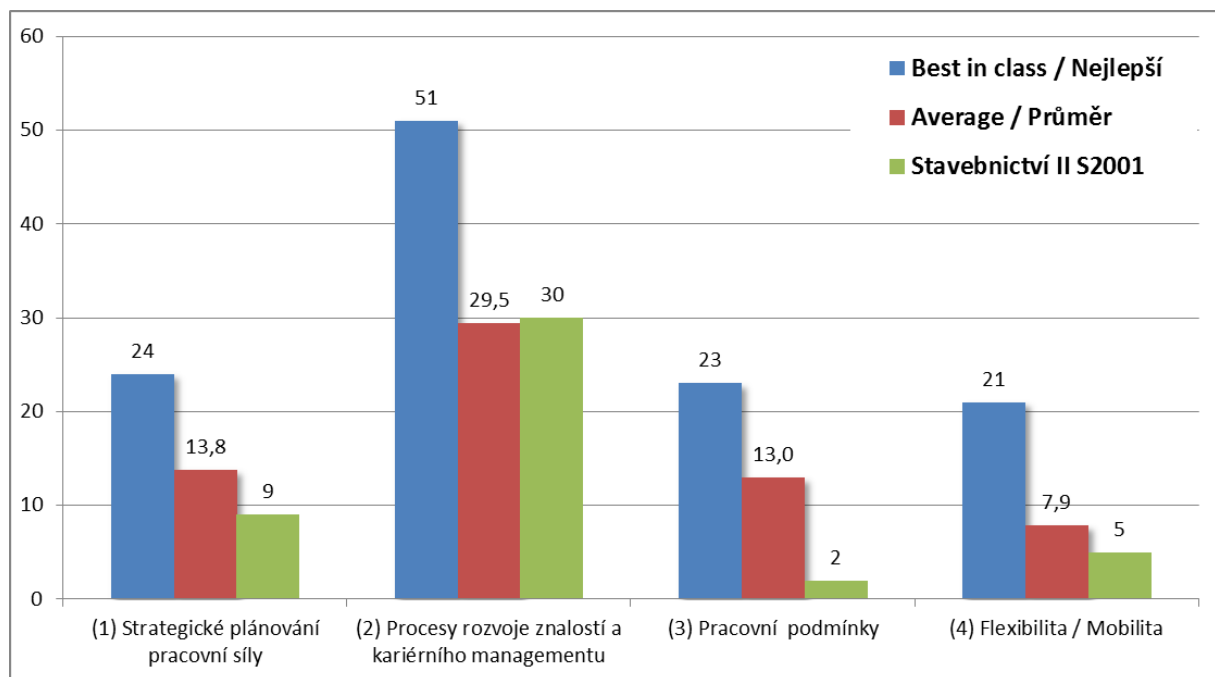


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2001“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 9 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 30 bodů
- Pracovní podmínky – 2 body
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 5 bodů.

Graf 8 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2001“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Stavebnictví II S2001“ sleduje rozložení pracovní síly/členů společnosti s ohledem na věk. Toto sledování se provádí jednou ročně, ale bez časového horizontu. Společnost se snaží získávat další členy a spolupracuje se středními odbornými školami respektive učilišti. Pouze dvě učiliště mají samostatný obor obkladač, ostatní otevírají obor zedník se zaměřením na obkladače. Společnost nevyhledává další členy jiným způsobem, protože členem se může stát pouze kvalitní řemeslník a ten svou práci nemá potřebu nabízet či hledat na veletrhu práce nebo na internetu. Společnost příliš systematicky nevěnuje pozornost diverzitě pracovní síly při náboru a hledání nových členů.

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

Společnost „Stavebnictví II S2001“ si uvědomuje nutnost povinného vzdělávacího programu pro členy. Členem se může stát pouze někdo, koho doporučí jiný kolega, prokáže, že používá kvalitní materiál, případně se kontroluje kvalita jeho odvedené práce. Podrobnosti přijetí do společnosti upravují její stanovy. Pro přijetí není důležité vyučení v oboru obkladač, případně zedník-obkladač, ale spíše výše uvedené reference a kvalita praxe. Důvodem je nedostatek kvalitních učebních oborů, které by vychovávaly kvalitní řemeslníky v oboru. Společnost podporuje mezigenerační spolupráci, ale jde o poněkud složité a citlivé téma. Každý člen je vlastně podnikatel, nikdo si moc nechce vytvářet si vlastní konkurenci. Ale společnost si uvědomuje, že mladých řemeslníků obkladačů je nedostatek a pro udržení kvality řemesla je třeba si zkušenosti předávat. Snaha je, aby generace 55+ mohla jít učit a předávat zkušenosti přímo ve školách/učilištích. Společnost také sdílí svoje zkušenosti i s ostatními profesními spolky řemesel.

Společnost se s ohledem na to, že je profesním spolkem nezaměřuje na interní mobilitu členů cechu ani neověřuje dovednosti a kompetence. Hodnocení kvality a výkonu práce se sice ve společnosti neformálně provádí, nejde o klasické hodnocení typu 360°. Kontroluje se odvedená kvalita práce, zejména pokud si zákazník stěžuje. Nicméně kvalita řemesla, práce a služeb je jeden ze základních principů, proč společnost vznikla a je to jejím dlouhodobým cílem.

Společnost klade důraz na plánování kariéry věkově starších členů a snaží se, aby mohli učit na učilištích i na základních školách a mohli předávat své znalosti dál. Tento proces je průběžný a přibližně se daří umístit 2 starší řemeslníky do škol v jednom roce.

Cech plánuje profesní rozvoj svých členů na základě jejich životních etap. Snaží se kvalitní a zkušené obkladače posunout do pozic vedení cechu, ti se pak mohou se pak stát například cech mistrem.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Ve společnosti neexistuje žádný systém odměňování, jelikož jde o profesní spolek. (V rámci firem, s ohledem na charakter práce a činnosti se odměňuje především na základě výkonu, pracuje se v úkolu, v případě zkušených řemeslníků je odměňování například zohledněno příplatkem). Pokud někteří členové odcházejí do důchodu, jsou oceňováni na valné hromadě, mohou získat dostatek čestné členství v cechu. Podporují i nadále vzájemnou komunikaci.

Společnost „Stavebnictví II S2001“ neformálně podporuje péči o zdraví svých členů, ale nemá zpracované oficiální procesy. Členové dostávají doporučení a servis, jak pečovat o své fyzické

zdraví. Na společných akcích jim poskytují možnost wellness aktivit, podporují sportování, pořádají sportovní turnaje. Společnost nijak nepodporuje ani nevěnuje pozornost duševnímu zdraví a stresu. K benefitů pro členy v podstatě patří výhody, které plynou institutu členství. Jsou to:

Přidružené členství v Hospodářské komoře ČR (logo, časopis Komora), Přidružené členství ve Svazu podnikatelů ve stavebnictví v ČR (logo, bezplatná právní poradna, časopis Stavebnictví), logo cechu zdarma u svého zápisu na Firmy.cz, možnost hájit a prosazovat své zájmy, nové kontakty v rámci členské základny, užší spolupráce a komunikace s výrobcí a dovozci, možnost účastnit se řady seminářů, školení, veletrhů, pravidelné informace o nových materiálech, nářadí a technologiích, bezplatně bude dostávat profi časopis Obklady, dlažba & sanita, vstup do intranetu webu cechu, kde je rozvíjen rozcestník profesních a podnikatelských informací, možnost připomínkovat technické normy, 10% sleva www.batnaradi.cz, používat logo cechu, které je registrovanou ochrannou známkou, na svých vizitkách, webu, letácích, inzerci, polepu auta atd., certifikát členství, účast v systému poptávek, miniweb ve formě [cech-obkladacu.cz/název firmy](http://cech-obkladacu.cz/název_firmy).

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

Obsah činnosti řemesla je přílohou této zprávy. 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.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

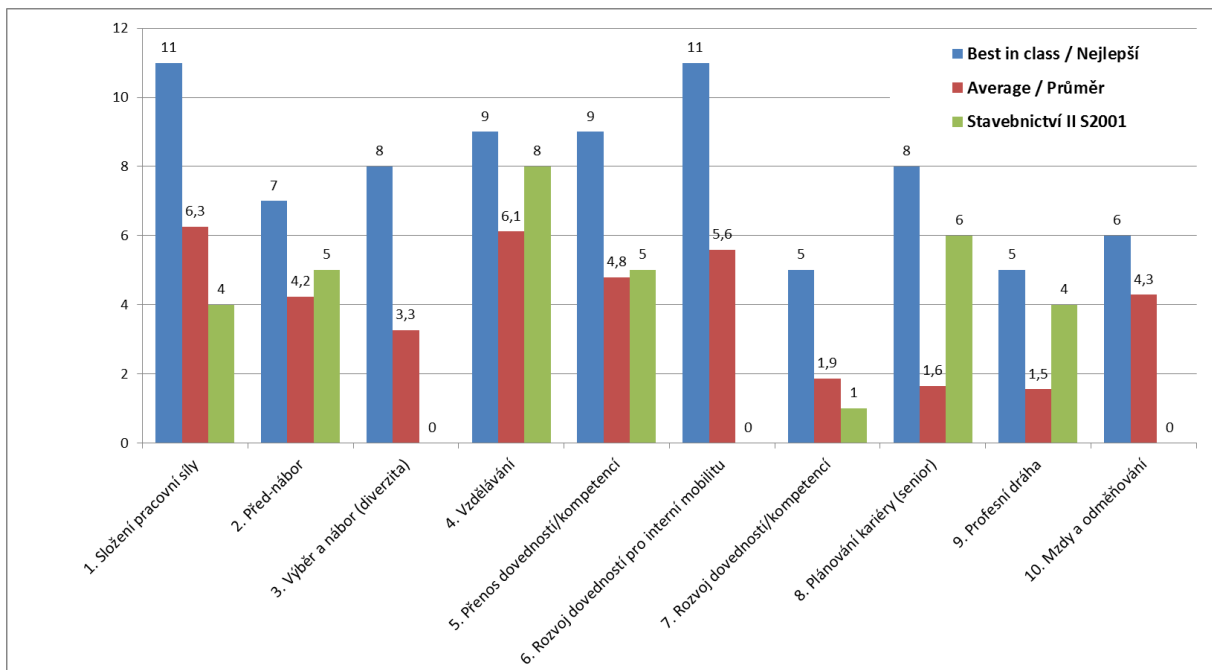
Společnost „Stavebnictví II S2001“ se snaží udržovat kontakty s bývalými členy, kteří odešli do důchodu. Při výročí založení cechu společnost uspořádala ples a pozvala na dvoudenní akci všechny členy i s jejich manželkami.

Společnost také podporuje dobrovolnické činnosti svých členů, například někteří členové pořádají osvětové přednášky nebo spolupracují s učilišti, kde propagují svoje řemeslo. Vedení společnosti uvažuje do budoucna vytvořit „paritní fond“, do kterého by přispíval každý člen nějakou malou částkou a tyto finanční prostředky by se využily pro členy a jejich rodiny v těžkých životních situacích.

Hodnocení ukazatelů

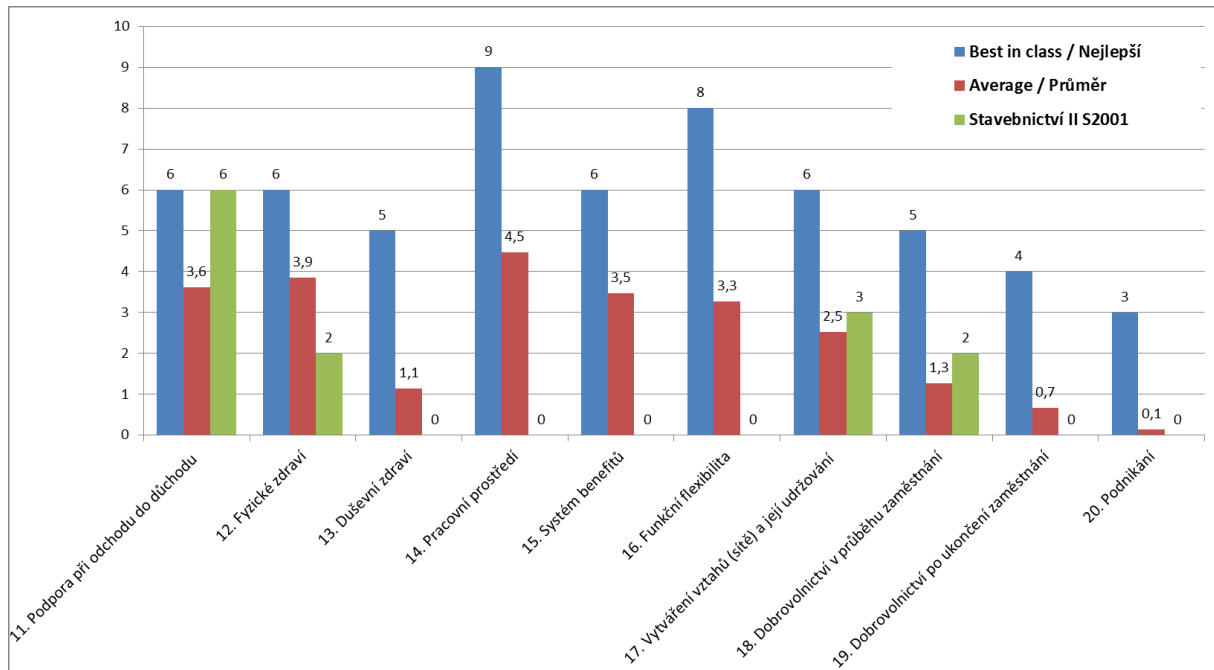
Společnost dosahuje v 8 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 12 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

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 S2001“, vlastní zpracování

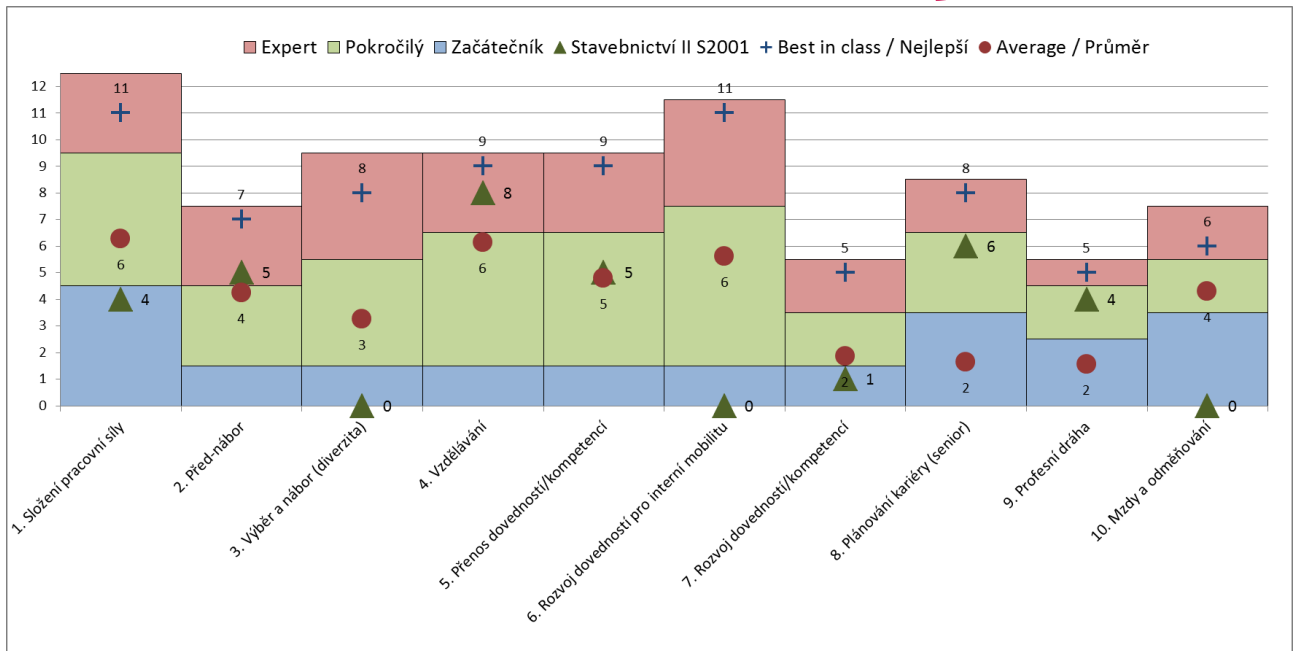
Graf 50 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2001“, vlastní zpracování

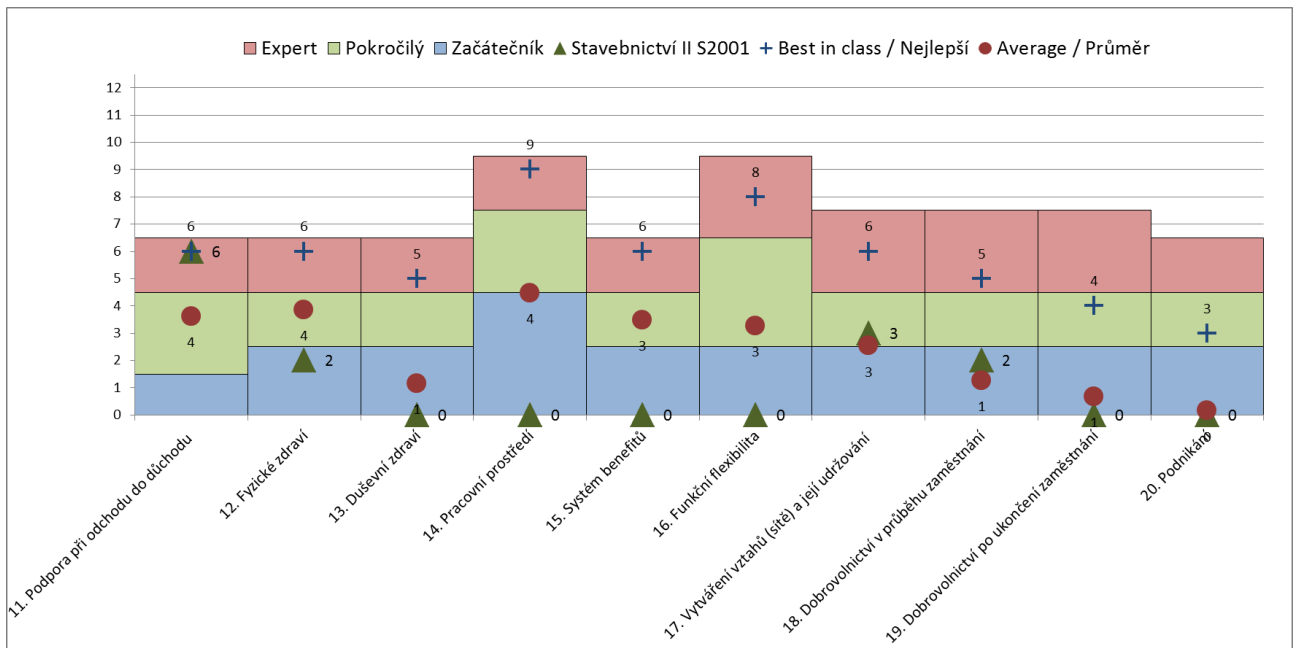
Společnost „Stavebnictví II S2001“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu pouze u 3 ukazatelů, a to konkrétně u před-náboru, vzdělávání a u podpory při odchodu do důchodu. Úroveň Age managementu je pokročilá u 4 ukazatelů, naopak u 13 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 11 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2001“, vlastní zpracování

Graf 12 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví II S2001“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost „Stavebnictví II S2001“ je sdružení kvalitních a prověřených řemeslníků v oboru obkladač. Členství je výhodné nejenom pro samotné řemeslníky, ale také pro jejich zákazníky. Společnost zaručuje, že jeho člen poskytuje práci v určité kvalitě a může očekávat vyšší odměnu. Naopak zákazník má záruku dobře odvedené práce. Byť dosáhla nízkého hodnocení v procesech Age managementu potenciál pro jejich rozvoj rozhodně má.

S určitými obavami cech sleduje vývoj profese a způsob vzdělávání nových obkladačů. Učňovské školství se netěší široké oblibě, a proto by se státní orgány měly zaměřit na obnovení důvěry v učební obory a podporovat rozvoj učňovského školství obecně s ohledem na potřeby trhu práce a dlouhodobé trendy. Pro rozvoj a získávání kvalitních učňů jsou také důležitá praktická cvičení a praxe u zkušených řemeslníků a firem v oboru okladačství, kteří tuto činnost vykonávají dobrovolně, a nebylo by špatné, kdyby stát tuto aktivitu podporoval například nějakou dotací.

I když se jedná o profesní spolek, v oblasti spolupráce mezi členy, by mohla společnost více podporovat vzájemnou spolupráci svých členů v oboru či vzájemnou výpomoc, když je to třeba. Určitě by stálo za to, aby se společnost více a systematictěji věnovala tématu věkové diverzity členů s ohledem na zajištění budoucnosti oboru a řemesla.

Na úrovni systému se nabízí doporučení, že by společnost měla být mnohem intenzivněji zapojena do spolupráce se státem, který by měl mnohem více využívat její potenciál a zkušenosti jak pro oblasti vzdělávání a přípravu nových řemeslníků, tak i pro oblast například rekvalifikací pro trh práce.

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

Obkladač prefabrikovaných konstrukcí obkládá podlahy a stěny, obkladačkami, dlaždicemi, mozaikami a keramickými, skleněnými a kamennými deskami z kamene přírodního nebo umělého na předem připravené prefabrikáty ve výrobním závodě.

Pracovní činnosti

- Kladení obkladových materiálů na rovné plochy, dle předem připraveného standardizovaného technologického postupu.
- Volba technologického postupu kladení, podle použité výrobní technologie.
- Úprava ploch pod obklady nebo pod dlažbou dle technologického předpisu.
- Dodržování bezpečnostních předpisů v daném výrobním provozu.
- Spárování spárovacími hmotami a silikonem a mytí obložených ploch.
- Příprava lepících a spárovacích hmot.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102687&kod_sm1=41

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.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obkladači

ABYCH LÉPE ZVLÁDL SVOJI PRÁCI CO NEJDÉLE

Propojenost

- ▶ S jiným řemeslem – cechem
- ▶ „fungovat to musí“

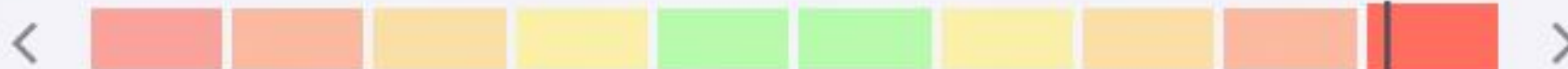


Stres

Stres

Tendence stresovat se.

91



pohodovost
lhostejnost
flegmaticnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování

+

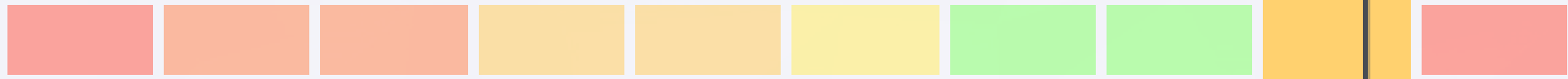
Moje chyby ,
Neumím , Nechci ,
Neúspěch ,
Pomalost , Jsem
agresivní , Můj
šéf/Moje šéfka ,
Nesmím , Změna ,
Námaha

-

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.

86



nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

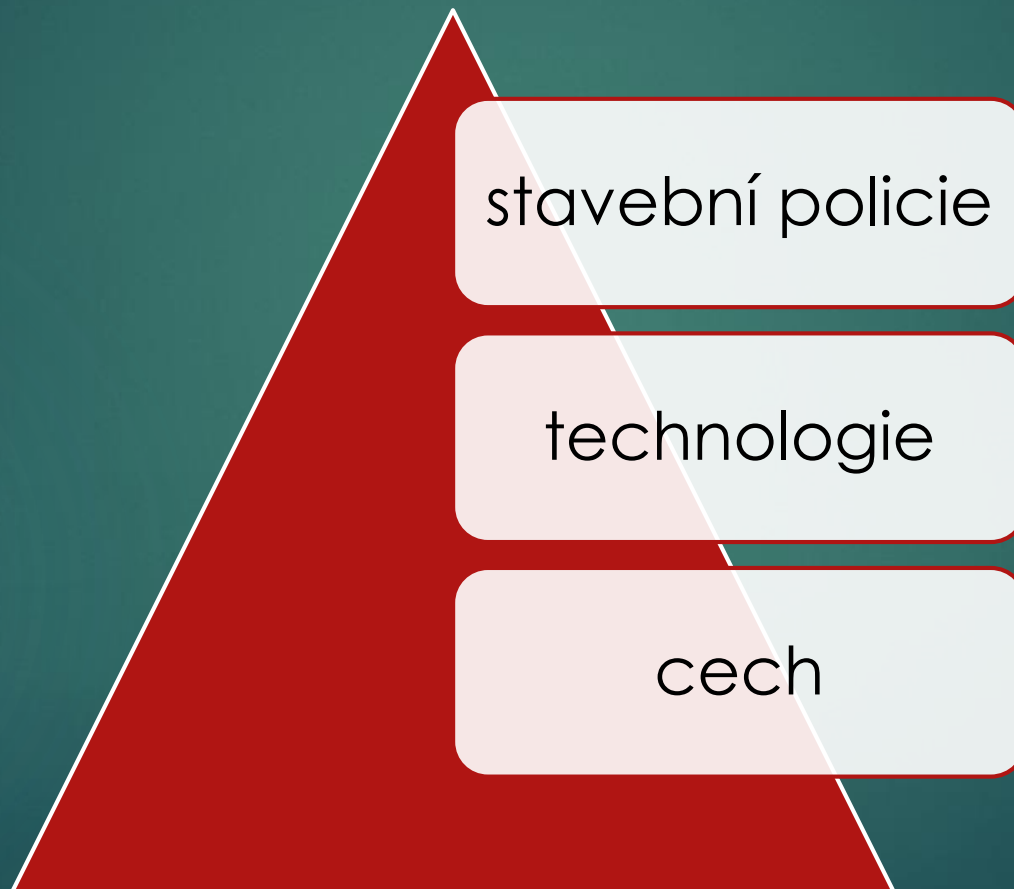
zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál

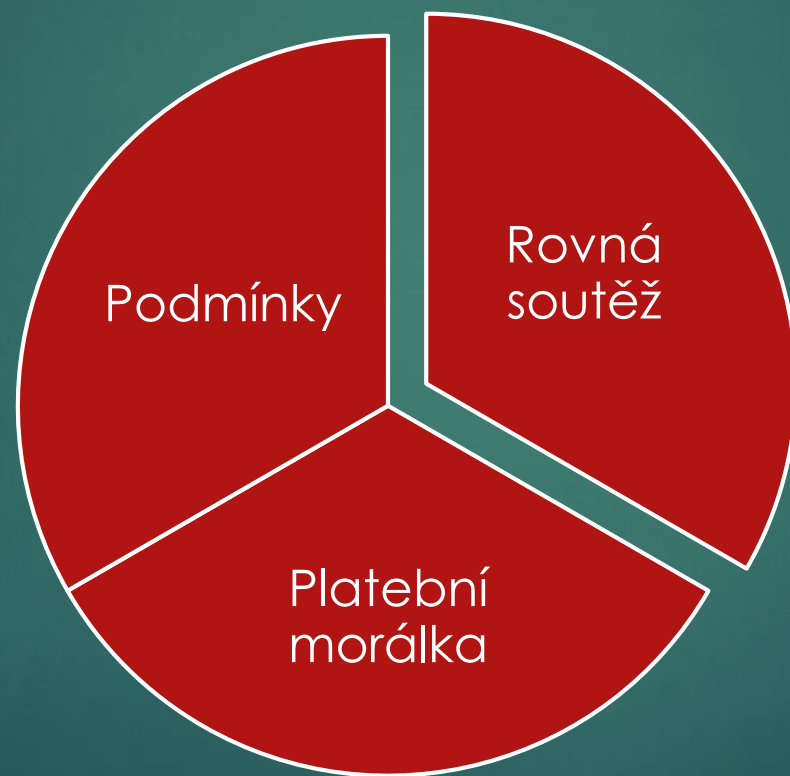
Otázky

- ▶ Kdo vyplňoval barvy?
 - ▶ „Já asi 3x“
- ▶ Obor
 - ▶ Zrušení 1973 – Obor
 - ▶ ŽL – do 2002, nyní zedník
 - ▶ Obnovení 2002 – Obor
- ▶ Možné změny
 - ▶ Stavební policie (pro dříve narozené)
 - ▶ Zjednodušení administrativy – 15%
 - ▶ Rovná soutěž
- ▶ Obkladač
 - ▶ Dost práce
 - ▶ Náročnější – to si sám nepůjde dělat
- ▶ Řemeslo žije
 - ▶ Výstup
 - ▶ AMP
 - ▶ Kdo umí, ten umí
 - ▶ Vtáhnout rodiče do hry

Kvalita



Proces



Osobní

Čistá
hlava

Přiměřená
práce

Zábava