

Tesaři a stavební truhláři

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

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

„Nikdy se nám nestalo, že bychom dostali peníze později.“



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRACOVATELÉ

Mgr.,MgA. Martin Sedláček – interpret CUTe

Stránka | 2

Mgr. Eva Čekalová – interpret BSAT

Mgr. Pavel Štern – zpracovatel LEA

Za sociální partnery (bipartitní platforma):

Jana Chobotská

Ing. Pavel Zítka

OBSAH

Zpracovatelé	2
Aktivita	3
Úvod	4
Vstupy	5
Shrnutí výsledků měření	6
Doporučená témata	7
Souhrn	8
Přílohy	9



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



AKTIVITA

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

Stránka | 3

První fáze měření je složena ze tří částí:

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

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

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



ÚVOD

PŘESNÝ NÁZEV POZICE

Stránka | 4

Stavební tesař a truhlář

NÁPLŇ POZICE

Pracovní pozice tesaře zahrnuje samostatné zhotovování, montáže, demontáže a údržbu dřevěných konstrukcí, prvků a bednění. Práci si nejdříve musí rozvrhnout, poté změřit prvky, které potřebuje ke zhotovení výrobku. Dále je orýsovat, ořezat a zpracovat přesně dle požadavků. Pro výkon svého povolání potřebuje průkaz pro práci s motorovou pilou.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



VSTUPY

BSAT

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

CUTE

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

LEA

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



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

Vlivem narůstající robotizace a nových technologií ve stavebnictví najdeme dělníků, kteří by pracovali čistě jako tesaři, ve firmách relativně málo. Práci tesařů tak často provádějí polyvalentní pracovníci, kteří jsou schopni vykonávat také z části jiné práce: „bagrování, sváření atp.“ Na rozdíl od zedníků však dostávají truhláři zpravidla „zajímavější práce, u kterých se mohou realizovat“. Šetření ukázalo relativně velkou spokojenost lidí pracujících na této pozici. V některých případech byla patrná silná loajalita k zaměstnavateli, která byla u dělnických pozic spíše překvapující. Přestože by pracovníci jistě uvítali vyšší platy, k zaměstnavateli cítí vděk za to, že plat je pravidelný a lze se na něj spolehnout.

Jako hlavní problém se nám jeví nedostatek nových pracovníků, kteří by byli schopni po stávajících zaměstnancích práci postupně přebírat. Jediný, kdo do prostředí přichází, jsou cizojazyční pracovníci, se kterými se obtížně komunikuje, práci nechápou, a tak si nakonec raději kmenový pracovník udělá všechno sám. Populace pracovníků tak postupně stárne a mladí do firem nepřichází.



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 7

ATRAKTIVITA PROFESE

- Dělnické profese ve velkých stavebních firmách nepatří mezi mladými lidmi k vyhledávaným zaměstnáním. Ubývá učebních oborů a učiliště se zavírají. Pro zaměstnavatele je stále obtížnější nalézt kvalifikované mladé pracovníky. Proto tyto profese často vykonávají cizinci, s nízkou kvalifikací nebo zcela bez kvalifikace. Populace stavebních dělníků stárne a není výjimečné, že nejmladší dělník v partě se věkem blíží k padesáti rokům věku. Z toho důvodu vidíme jako důležité téma učinit profesi opět atraktivní pro mladé lidi. Přiliv mladých lidí do stavebnictví umožní ulevit starším pracovníkům od fyzicky nejnamáhavějších prací a zároveň umožní kontinuální předávání zkušeností.

MOTIVACE

- Finanční motivace je v podstatě nejdůležitějším faktorem. Tesaři si cení stálosti a pravidelnosti mzdy, přestože by jistě ocelili vyšší celkovou mzdu. Mezi nefinančními motivátory převládá parta. Společnost ostatních pracovníků může být motivující a může mít pozitivní vliv na setrvání pracovníků v zaměstnání i v pozdějším věku. Proto je důležité, aby byly vztahy na pracovišti harmonické. Mezi další motivátor patří rovněž různorodost práce, její smysl a možnost měnit prostředí.

UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY A DALŠÍ KROKY PRO ODOBY V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

- Dalším návrhem je upravení pracovní doby (úvazku) s ohledem na zaměstnance v předdůchodovém věku. Existuje skupina, pro kterou by mohlo být zajímavé pracovat i po dosažení důchodového věku ve zkráceném režimu.



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 8

Jak bylo řečeno, tak pracovníci na pozici tesař se ve firmách vykytují především v různých „mutacích“, tedy vykonávají částečně také práce zednické či dokonce zámečnické. To odpovídá současnému trendu poptávky po univerzálních dělnících, kteří by dokázali obstarat více různých prací. To je rovněž jedna z možných odpovědí na personální krizi, která v současné době ve stavebnictví panuje. Univerzální kvalitně připravení pracovníci, kteří budou podle potřeby obsluhovat různou techniku nebo řídit subdodavatelské firmy, které budou obstarávat práce, na něž není potřeba kvalifikace. Jakkoli by se zdálo, že problém je v nedostatku učilišť, tím pádem i učňů příslušných oborů, domníváme se, že jde o symptom. Problém samotný je hlubšího, celospolečenského charakteru. Jde o to, že učilišť je málo, protože o ně není zájem. Drtivá většina rodičů si pro své dítě přeje stejné anebo lepší vzdělání, než mají oni sami. Tím se zvyšuje atraktivita středního vzdělání. Trendem bude na jedné straně vychovávat vysoce kvalifikované a dobře placené odborníky, s adekvátním vzděláním a platovým ohodnocením. Méně kvalifikované profese bude v budoucnu zastávat technika nebo cizí státní příslušníci, kteří sem budou jezdit za prací. Některé firmy již zvažují otevření učilišť přímo v zahraničí.



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 9

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe individuální
- Zprávy LEA
- Prezentace



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

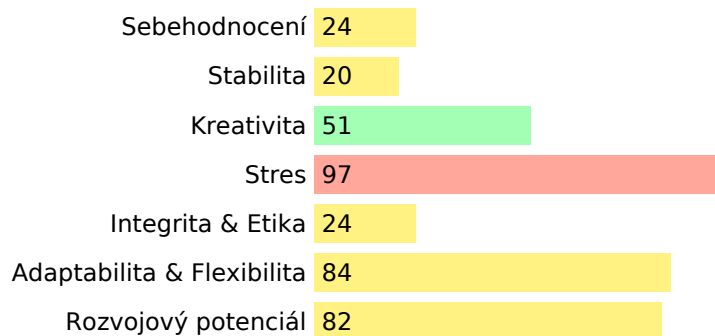
Sebeřízení

Sebemotivace

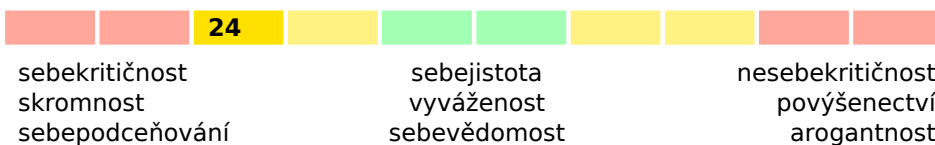
Sociální
uvědomění

Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

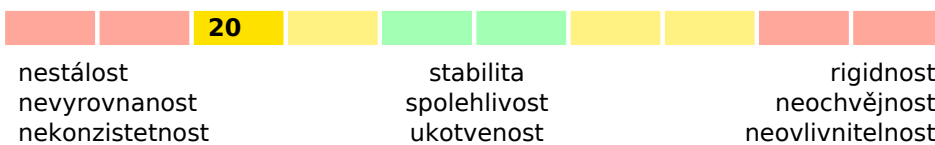
.....

.....

.....

.....

Stabilita Stálost postojů.



.....

.....

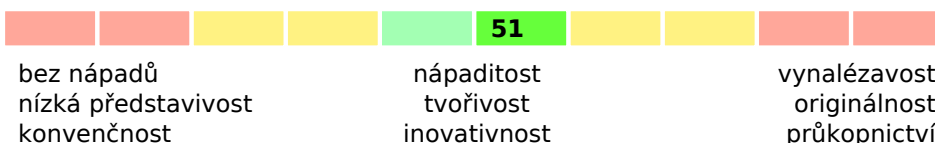
.....

.....

.....

.....

Kreativita Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticčnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování



+
Nechci , Nesmím , Neumím , Jsem
agresivní , Pomalost , Pracuji ve
výkopech , Námaha , Moje mzda ,
Riziko , Porady

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost



-
Jsem agresivní , Pracuji ve výkopech ,
Nechci , Nesmím , Pomalost ,
Neúspěch , Riziko , Moje mzda ,
Námaha , Neumím

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

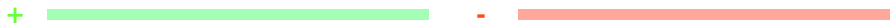
Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny



+
Slyším , Úspěch , Rychlost ,
Odpovědnost , Počítače , Školím se ,
Cítím , Mluvím , Umím , Informace

.....

.....

.....

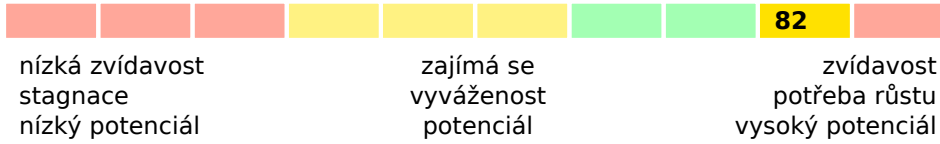
.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



+ Umím , Řídím , Moje zdraví ,
Spolupráce , Slyším , Rychlost , Myslím
, Samostatný/á/ , Úspěch , Chci

.....

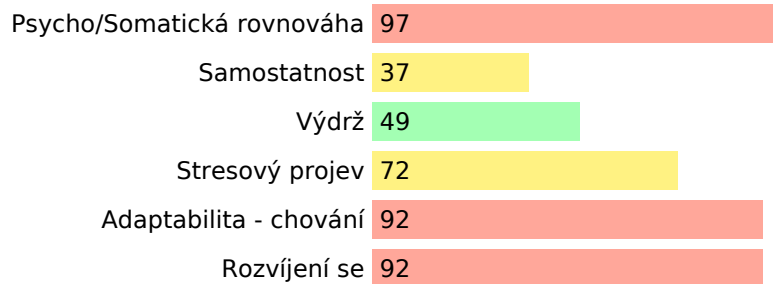
.....

.....

.....

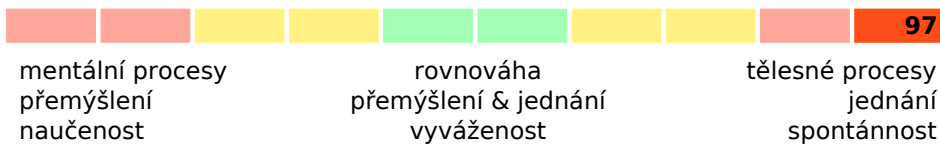
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

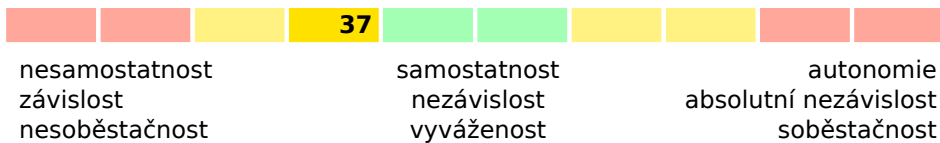
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

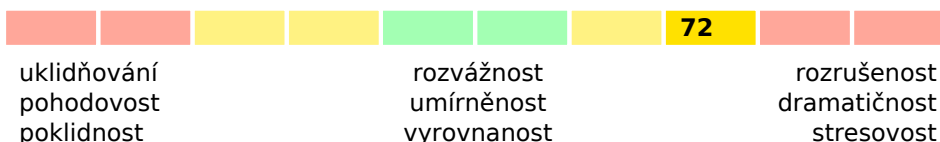
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

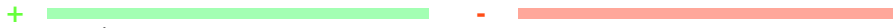
Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilitnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn



+ Slyším , Úspěch , Rychlost ,
Odpovědnost , Počítače , Školím se ,
Cítím , Mluvím , Umím , Informace

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti



+ Umím , Řídím , Moje zdraví ,
Spolupráce , Slyším , Rychlost , Myslím
, Samostatný/á/ , Úspěch , Chci

.....

.....

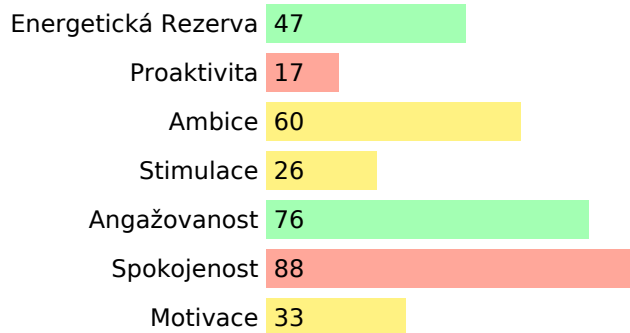
.....

.....

.....

.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

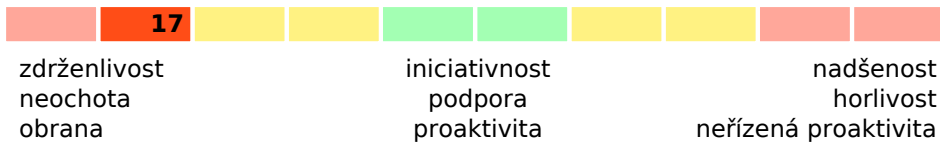
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

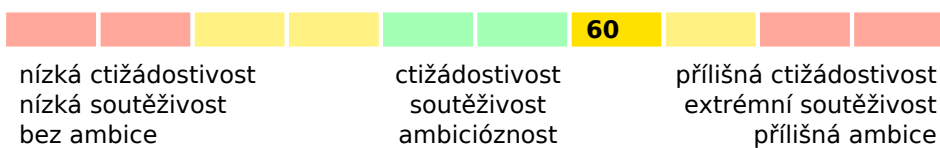
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

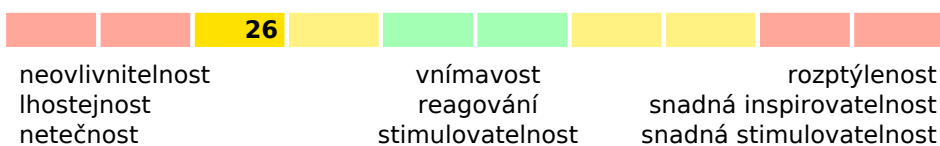
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



nízká identifikace
nesouhlas
neangažovanost

identifikace
loajalita
angažovanost

oddanost
zanícenost
vysoká angažovanost

+ -

Slyším , Školím se , Řídím , Zákazníci ,
Umím , Hodnotící pohovory , Tvořím ,
Mluvím , Pracuji se dřevem ,
Spolupráce

.....

.....

.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



pro ostatní
altruističnost
obětavost

vyváženost
uspokojení
spokojenost

osobní zisk
požitkářství
sobeckost

+ -

Umím , Spolupráce , Myslím ,
Samostatný/á/ , Slyším , Chci , Řídím ,
Rychlost , Tvořím , Organizuji

.....

.....

.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



bez nadšení
netečnost
nemotivovanost

nadšení
ochota
motivovanost

zanícenost
zapálenost
vysoká motivovanost

IDEÁLY (touhy, přání)

Spolupracovníci, **Informace**, **Změna**, Chci,

MOTIVÁTORY (motivace, odměna)

Pracuji přesčas, Organizuji, Hodnotící pohovory, Rozhoduji, Řídím,
Samostatný/á/, Povinnost, Kontrola, Zákazníci, Tvořím, Odpovědnost,
Myslím, **Nesmím**, Smím, Vidím, Cítím, Umím,

OPERÁTORY (někdy motivace, jindy demotivace)

Spolupráce, Vedení firmy, Námaha, **Moje zdraví**, Moje práce, Pracuji ve
výkopech, Pracuji se dřevem, **Uspěch**, Počítače, Rychlost, Peníze, **Jsem**
agresivní, Mluvím, Slyším,

STRESORY (stres, demotivace)

Školím se, Konkurence, Poradce, **Neúspěch**, Moje chyby, Pracuji ve
výškách, Pomalost, Porady, Můj šéf/Moje šéfka, Nechci,

DESTRUKTORY (destrukce, vyhrožování se)

Moje mzda, **Riziko**, Neumím,

.....

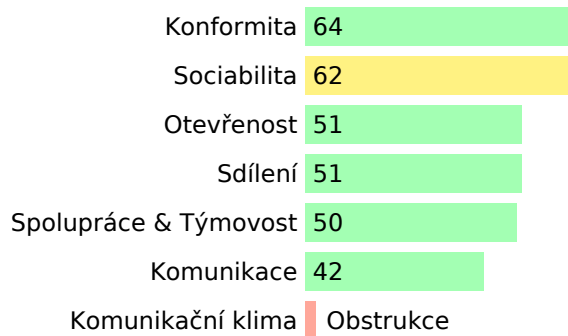
.....

.....

.....

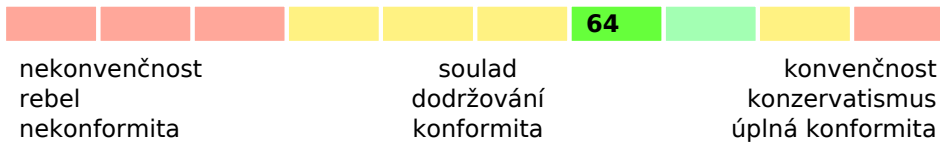
.....

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

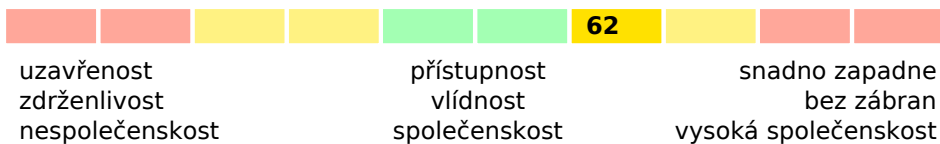
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

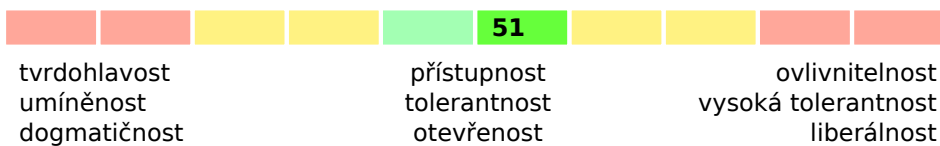
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

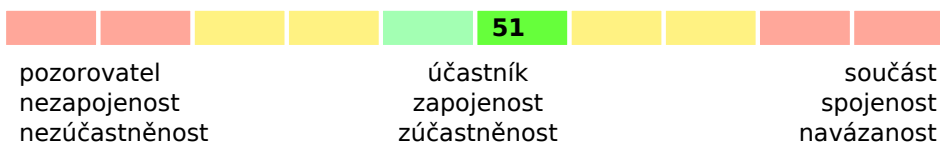
.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

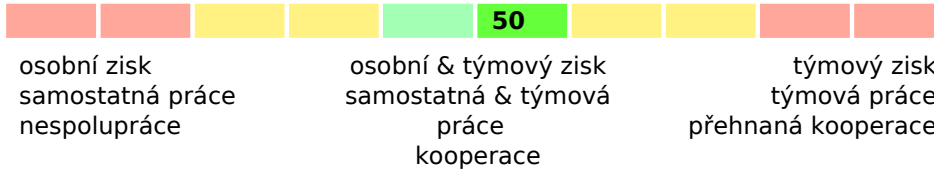
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

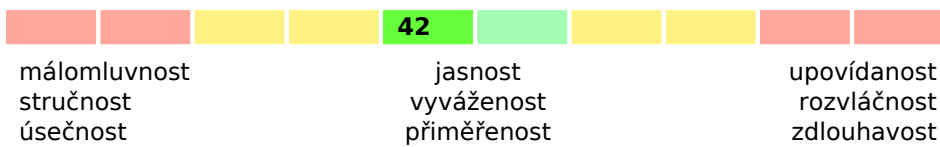
.....

.....

.....

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.)

Slyším

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

Řídím , Povinnosti

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

Moje zdraví , Zákazníci , Tvořím , Myslím , Chci

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

Počítače , Informace , Odpovědnost

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

Spolupráce , Organizuji , Spolupracovníci , Vedení firmy , Samostatný/á/ , Pracuji ve výškách , Rychlost , Peníze , Smím , Cítím , Umím

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

Pracuji přesčas , Školím se , Konkurence , Moje práce , Úspěch , Mluvím

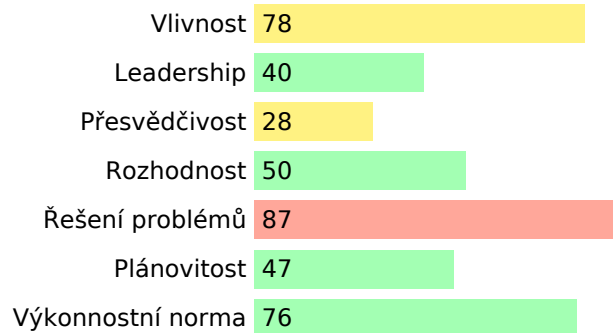
OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Moje mzda , Pracuji ve výkopech , Pracuji se dřevem , Pomalost , Riziko , Nechci , Neumím , Vidím

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

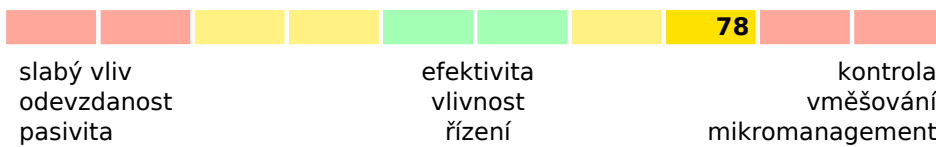
Hodnotící pohovory , Rozhoduji , Námaha , Kontrola , Poradce , **Neúspěch** , Moje chyby , Jsem agresivní , Změna , Porady , Můj šéf/Moje šéfka , Nesmím

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

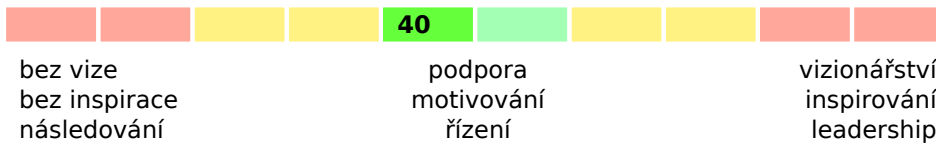
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

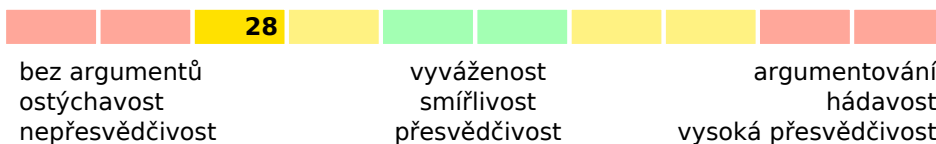
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

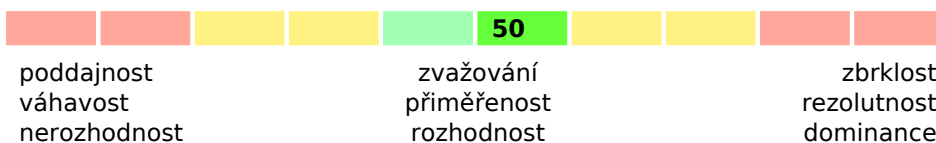
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

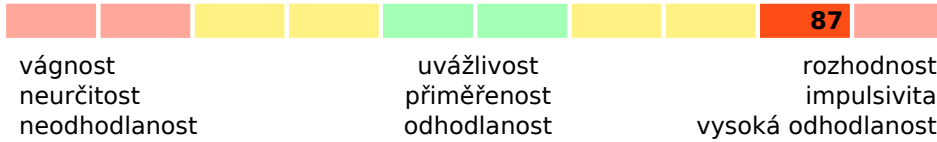
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

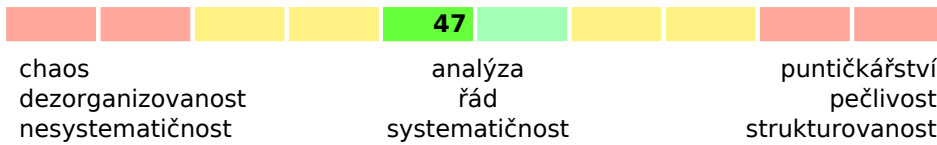
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

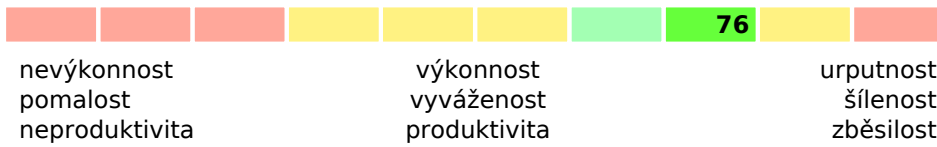
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+ ————— - —————

Umím , Řídím , Myslím , Spolupráce ,
Školím se , Slyším , Samostatný/á/ ,
Organizuji , Rozhoduji , Mluvím



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-

Stavebnictví I

S1SM01=S1TT01



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030	7
Regionální působnost společnosti.....	7
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	15
Závěr	17
Zpracovatel: Byznys pro spolenost, fórum odpovědných firem	16

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ sídlí v Praze a je multioborová stavební firma, která je součástí koncernu Skupina Metrostav. Výrobní program zahrnuje podzemní, pozemní i dopravní stavitelství, ale i technické zařízení budov a technologických celků v rámci velkých infrastrukturálních staveb.

Společnost působí nejen na území celé České republiky, ale i v zahraničí. V současnosti má své organizační složky i v Maďarsku, Srbsku, Německu, Chorvatsku, Švédsku a na Slovensku.

Historie společnosti sahá až do roku 1964. Za půlstoletí své existence byla realizována (i ve spolupráci s dalšími subjekty) dlouhá řada významných staveb napříč mnoha stavebními obory. Mezi nejznámější patří např. přečerpávací vodní elektrárna Dlouhé Stráně, kolektory v Praze, Brně a Ostravě, tramvajová trať z Hlubočep na Barrandov a další dopravní a infrastrukturální stavby v Praze, jako jsou např. silniční tunel Mrázovka nebo železniční tunely Nového Spojení. Firma se rovněž podílí na výstavbě pražského metra.

Soustavnou pozornost věnuje společnost zdokonalování používaných a zavádění nových technologií. Stejná pozornost je věnována i certifikovaným systémům řízení QMS, EMS, EMAS, SMS, ISMS a SA8000, které jsou každoročně prověřovány.

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 70 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 46,4 %.

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 I S1SM01=S1TT01“

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

U společnosti Stavebnictví I S1SM01=S1TT01 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

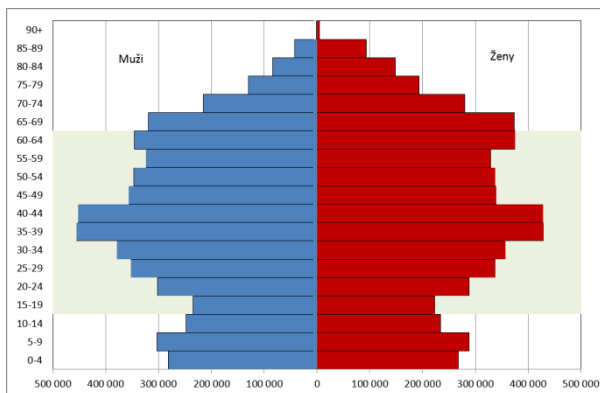
Organizaci Stavebnictví I S1SM01=S1TT01 zastupoval její personální ředitel. Společně se zástupcem platformy Byznys pro společnost absolvovala osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruhy otázek byly předem zaslány, rozhovoru se zúčastnila i zástupkyně platformy Stavebnictví I.

Demografie a statistika České republiky

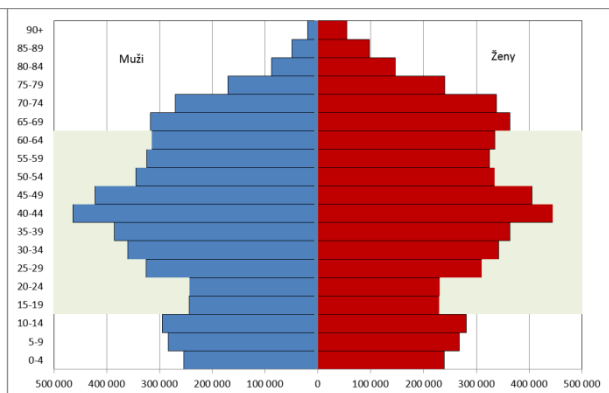
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

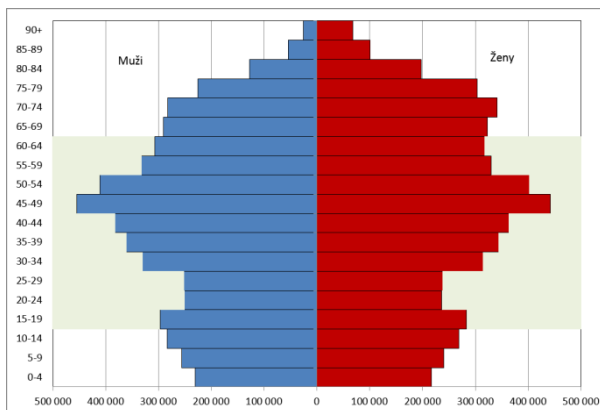
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



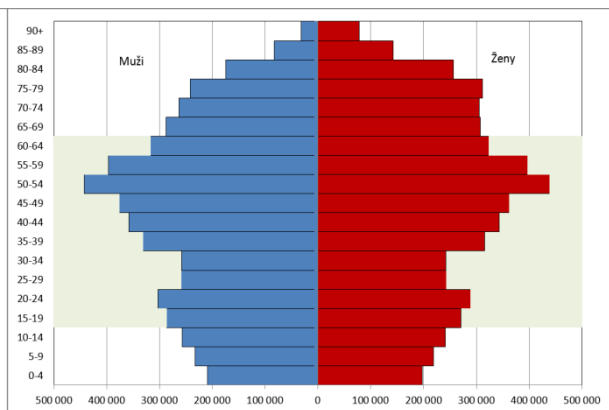
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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

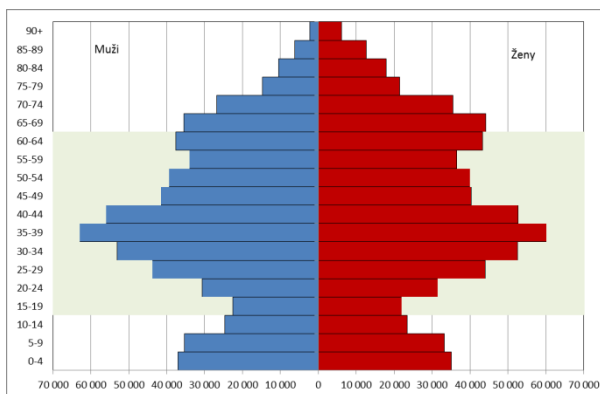
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

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.

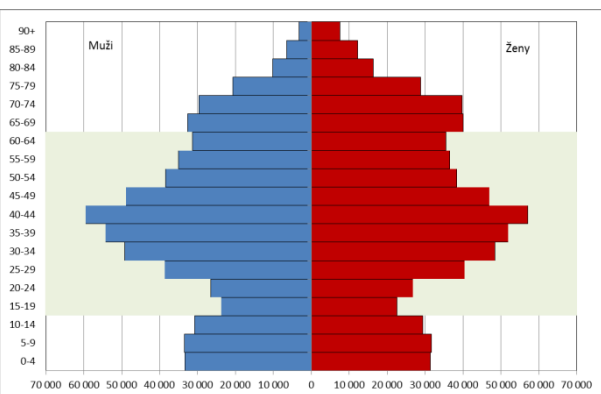
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V hlavním městě Praze žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Kraj má v současnosti oproti průměru České republiky nižší podíl dětí a mladých osob a vyšší podíl osob v produktivním věku. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Hlavním městě podíl osob 65letých a starších 19,8%. V roce 2030 budou tvořit necelých 20,5 % populace, což bude oproti průměru ČR výrazně méně. Praha se tak stane krajem s nejnižším podílem osob 65+ a zároveň s druhým nejvyšším podílem mladých osob do 19 let.

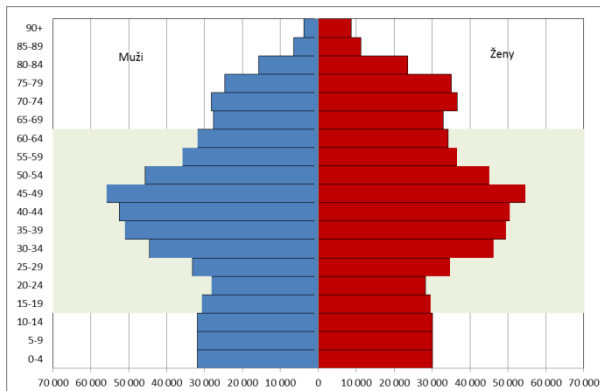
Graf 5 Věková struktura PHA kraje k 1. 1. 2016



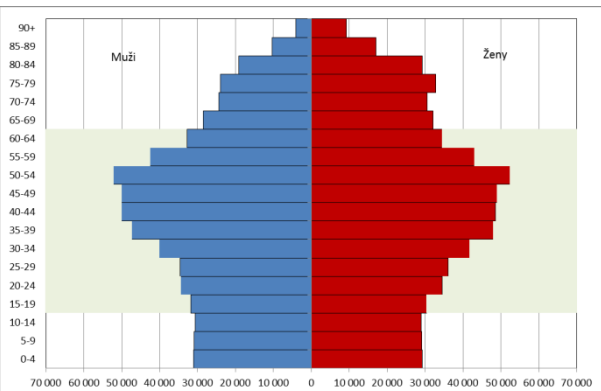
Graf 6 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ působí v Praze.

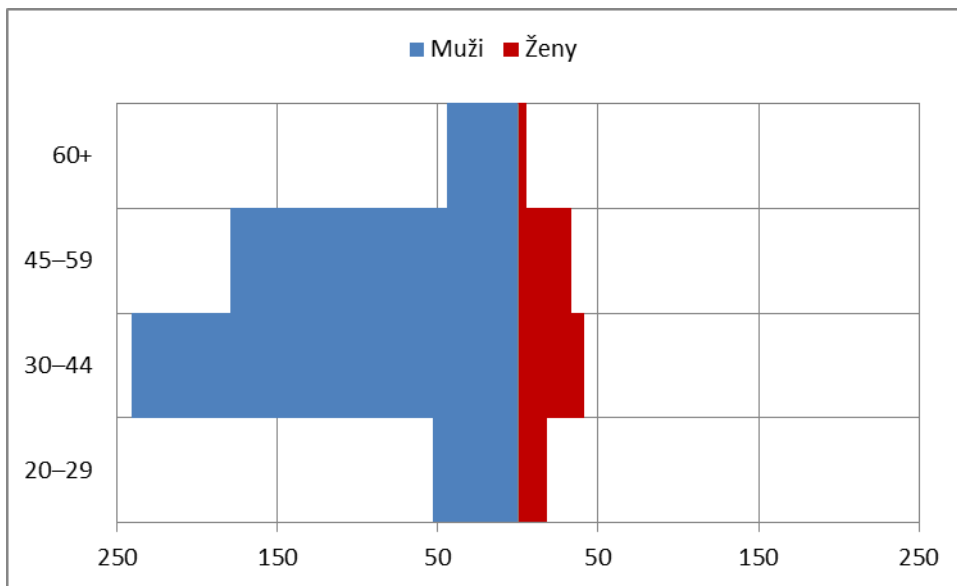
Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ má celkem 614 zaměstnanců, z toho 517 mužů a 97 žen. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 71 zaměstnanců, z toho 18 žen a 53 mužů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 6 zaměstnanců, z toho 41 žen a 241 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 5 zaměstnanců, z toho 33 žen a 179 mužů,
- v kategorii 60+ let má společnost 5 zaměstnanců, z toho 5 žen a 44 mužů,

Téměř polovina zaměstnanců spadá do věkové kategorie 30 až 44 let, třetina zaměstnanců je ve věku 45 až 59 let. Zaměstnanců do 29 let včetně je 12 %. Pouze 8 % osob se nachází v nejstarší věkové kategorii. Ve společnosti převažují muži – je jich 84 %.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, 2017

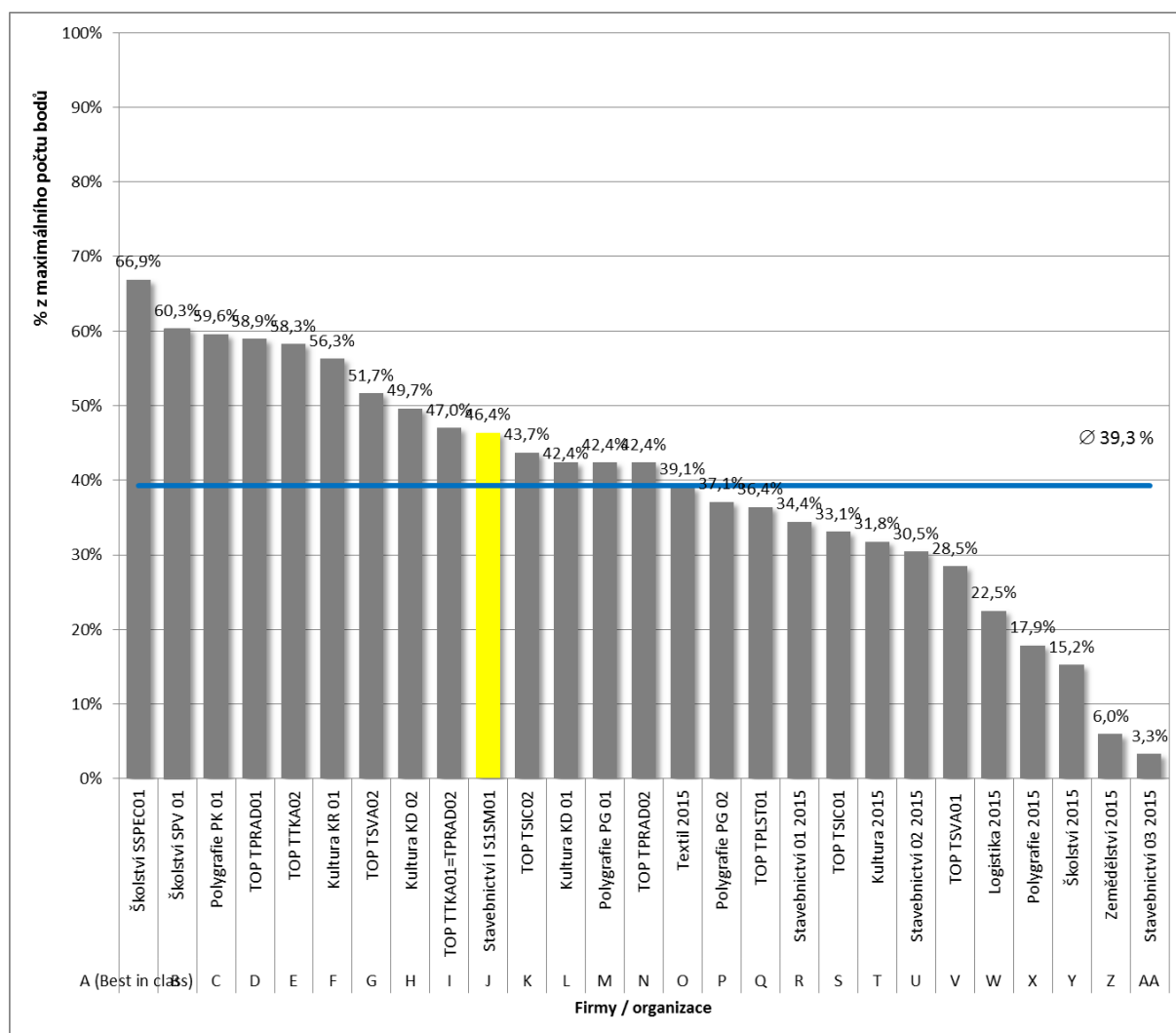
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ 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 26 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 I S1SM01=S1TT01“ získala celkem 70 bodů (46,4 %).

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

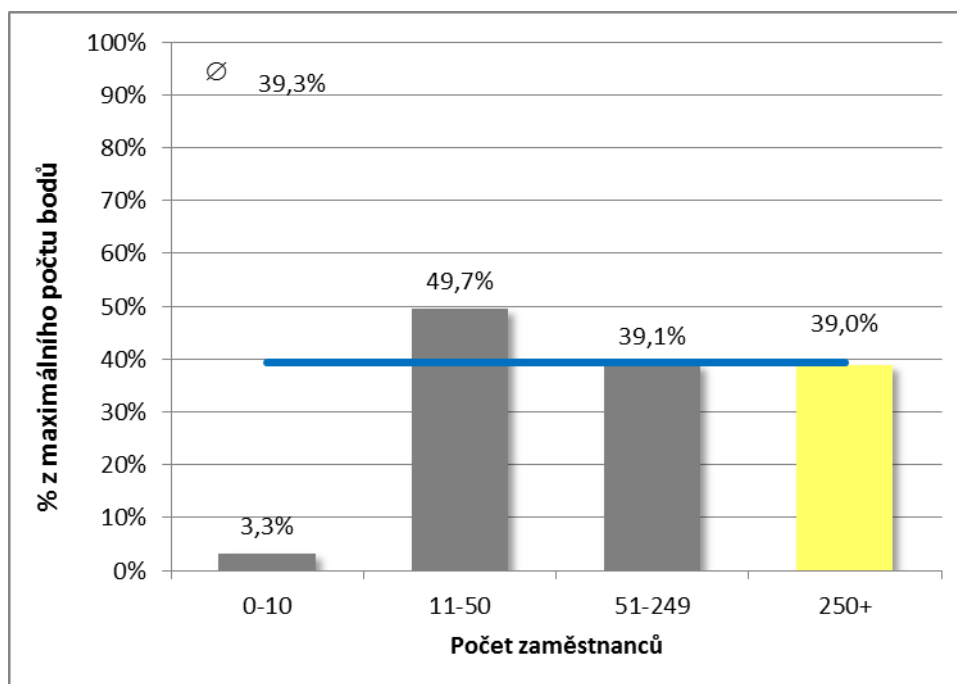


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování

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



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

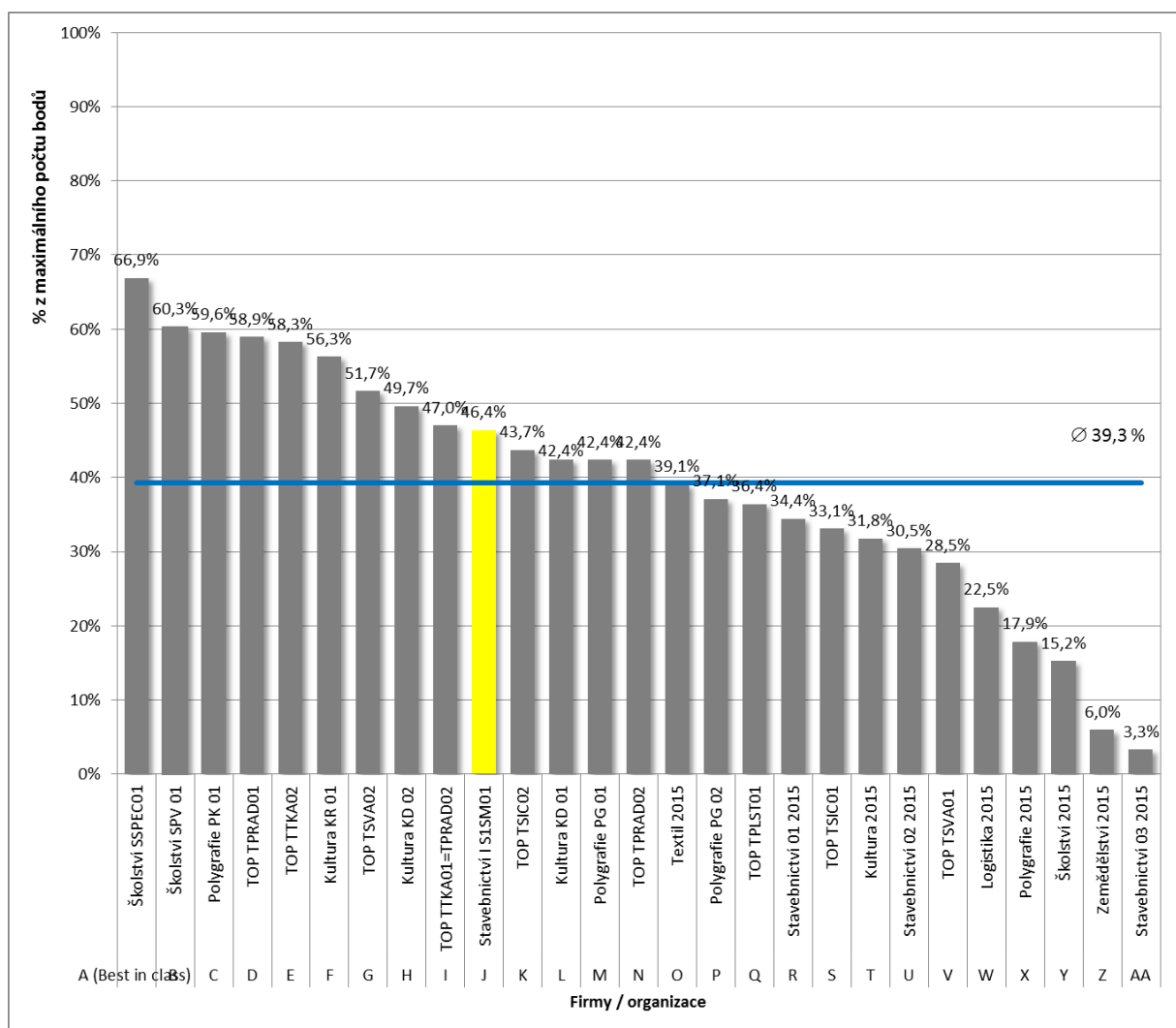
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 I S1SM01=S1TT01“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 70 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 46,4 %.

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

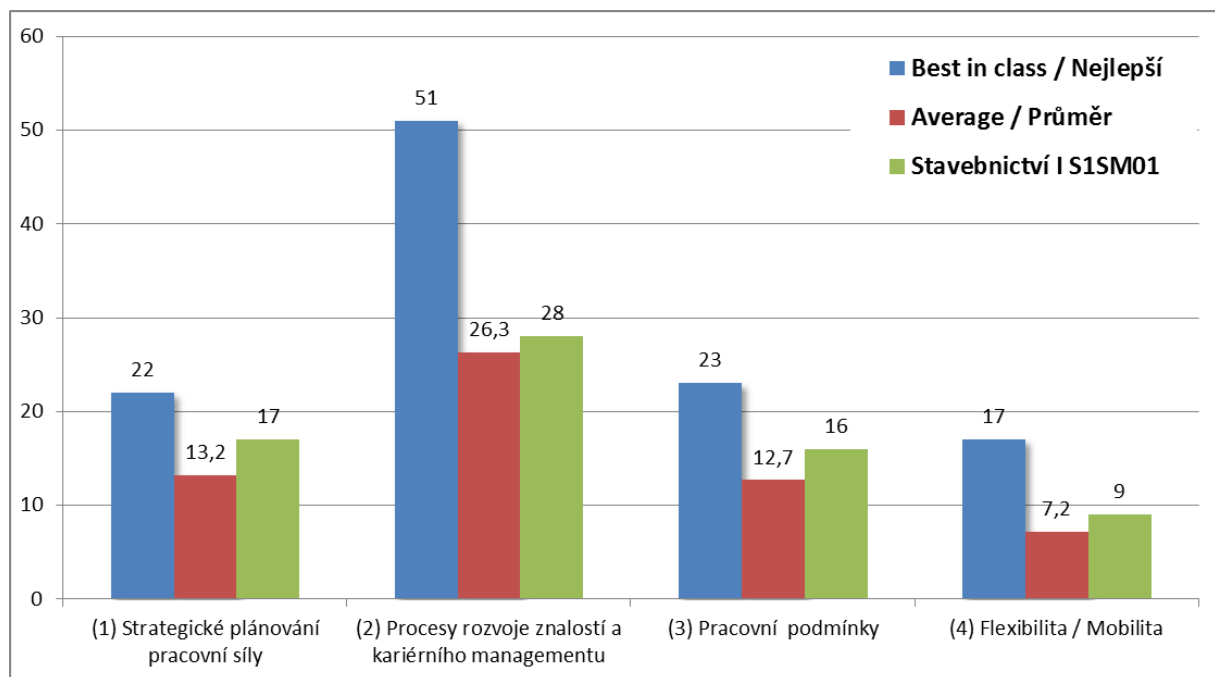


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 17 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 28 bodů
- Pracovní podmínky – 16 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 9 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost Stavebnictví I S1SM01=S1TT01 pravidelně na roční bázi sleduje složení pracovní síly z hlediska věku s výhledem na přibližně 2 roky dopředu. V tomto přehledu věnují pozornost zejména pracovníkům, kteří se blíží důchodovému věku, ale také sledují vyrovnanost věkových skupin v jednotlivých profesích. Pravidelně kontrolují především horní i dolní věkové kategorie s ohledem na jejich zastoupení v celkové skupině. Společnost se snaží spolupracovat se studenty a cílit na vysokoškoláky, kterým nabízejí zaměstnání. Mladé kádry oslovují přímo bez spolupráce se školami nebo univerzitami, tudíž v současné době nenabízejí žádné stáže nebo učňovské programy.

Při nábore nových zaměstnanců pro společnost není nijak důležitý věk ani pohlaví, žádné limity společnost nastaveny nemá, jen žen se do stavebnictví příliš nehlásí. Podobně je to i

s hendikepovanými, cíleně se na tuto část populace nezaměřují. Naopak společnost v hojném počtu zaměstnává cizince.

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

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ poskytuje nad zákonný rámec školení při vstupu do zaměstnání informace o historii firmy, další interní vzdělávací programy neposkytují. Pro profesi *stavebního montážníka* společnost nepožaduje žádné speciální vzdělání, pro *tesaře a stavební truhláře se předpokládá vyučení*, anebo profesní průkaz a potřebná praxe a zkušenosti ze staveb. Společnost má ve stavu pouze 2 *tesaře*, *truhláře nemá ve stavu žádné* a v případě potřeby je „outsourcuje“. Stavebních montážníků má celkem 90. Veškerá povinná školení se sledují průběžně tak, aby se splnily všechny legislativní požadavky včetně bezpečnosti práce. Zkušení a starší pracovníci jsou mentory pro profesní i osobní život mladším kolegům. Ve spolupráci s dalšími podobnými společnostmi sdílí také tréninkové plány. Nadřízení provádějí roční hodnocení zaměstnanců v několika oblastech a domlouvají se s ním i na jeho dalším rozvoji. Nejde ale o klasické hodnocení 360°.

Pracovníci na stavbě jsou vzájemně zastupitelní, umí několik dovedností a mohou být v rámci společnosti přesunuti na jinou pozici. Pracovní party mají nastavenou vzájemnou zastupitelnost. Postupně získávají další dovednosti a stávají se více univerzálními. Pro společnost je tato interní mobilita důležitá z ekonomicko-výrobních důvodů. Firma nijak neověřuje dovednosti a kompetence nových zaměstnanců, při jejich přijímání se zajímají, zejména jaké předchozí zkušenosti mají, na jakých pracovali stavbách, jaké získali zkušenosti. Případně si berou reference.

V personální strategii pro dělnické profese společnost vůbec neřeší kariéru starších pracovníků, pokud na svou práci fyzicky nestačí, většinou odchází mimo Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“. V několika málo případech přecházejí i na jinou méně náročnou práci, ale s ohledem na to, že takových prací na stavbě je extrémně málo, jde o minimum případů. Podobně Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ nemá nastavený žádný systém pro plánování profesního rozvoje zaměstnanců s ohledem na jejich životní etapy a cyklus.

Systém odměňování není založen na počtu odpracovaných let, ale podle jednotlivých pozic. Pracovníci jsou odměňováni také na základě výkonu ve výši až 40%. Při odchodu do důchodu a za odpracované roky dostávají odměny podle kolektivní smlouvy. V rámci odměňování dělnických profesí se mzda dělí na tarif, prémie, za výkony a přesčasy. *Průměrná měsíční mzda v dělnické profesi je 23 400 Kč, medián je kolem 30 000 Kč.*

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ má stanoveny postupy pro odchody zaměstnanců z firmy. Snaží se zjistit, proč odcházejí a jaké důvody je k tomu vedly. V případě odchodu do důchodu dostává každý pracovník odměnu podle kolektivní smlouvy. V případě nucených odchodů se plní zákonné požadavky.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ má nastaveny procesy pro ochranu zdraví a kvality života svých zaměstnanců bez rozdílů věku prostřednictvím preventivních prohlídek, které se periodicky opakují v rozmezí 1-2 let, toto je upraveno kromě zákona i vnitřním předpisem společnosti. Společnost podporuje sportování zaměstnanců, pořádá jednou ročně fotbalový turnaj pro své zaměstnance. Každý zaměstnanec dostane jednou ročně poukázku v hodnotě 5000,-Kč na regeneraci. Příliš nelze věnovat pozornost ergonomii pracovního místa s ohledem na charakter práce na stavbě, klade se důraz na bezpečnost a prevenci.

Naopak ve Společnosti „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ není stanovený žádný postup pro práci se stresem. Pro dělníky na stavbách také není stanoven postup pro flexibilní uspořádání pracovních podmínek, opět toto vychází z charakteru práce. Na stavbách je stanovena pevná pracovní doba. Pro ostatní zaměstnance v kancelářích tyto postupy jsou stanoveny, například umožňují pružnou pracovní dobu. Naopak pro všechny zaměstnance poskytují den volna navíc v případě svatby, promoce a 2 dny v případě pohřbu, den navíc jednou za dva měsíce pro samoživitele pečující o dítě do 12 let, 3 dny volna pro doprovod zdravotně postiženého člena rodiny. Toto je stanoveno v kolektivní smlouvě, ale v této oblasti se nesledují žádné zvláštní ukazatele. Společnost dále poskytuje nad rámec zákonem další benefity. Přispívá na penzijní a životní připojištění. Všichni mají týden dovolené navíc. Za každý týden dovolené v období prosinec-březen získává dělník, jehož práce závisí na počasí, další 2 dny dodatkové dovolené navíc, maximálně však celkem týden za kalendářní rok. Všechny tyto ukazatele se sledují na pravidelné bázi.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ může své pracovníky dočasně přeřadit na jinou stavbu, pobočku, zejména v případě, kdy stávající pobočka nemůže své dělníky využít, nebo naopak jiná pobočka potřebuje pomoc se stavbou. Dělníci jsou takto přeřazeni i do zahraničí (Německo). Nasazení osob, kde pracují, se sleduje, ale nikoliv pomocí specifických parametrů. Firma raději dělníky přeřadí dočasně k jiné společnosti, než aby je musela propustit.

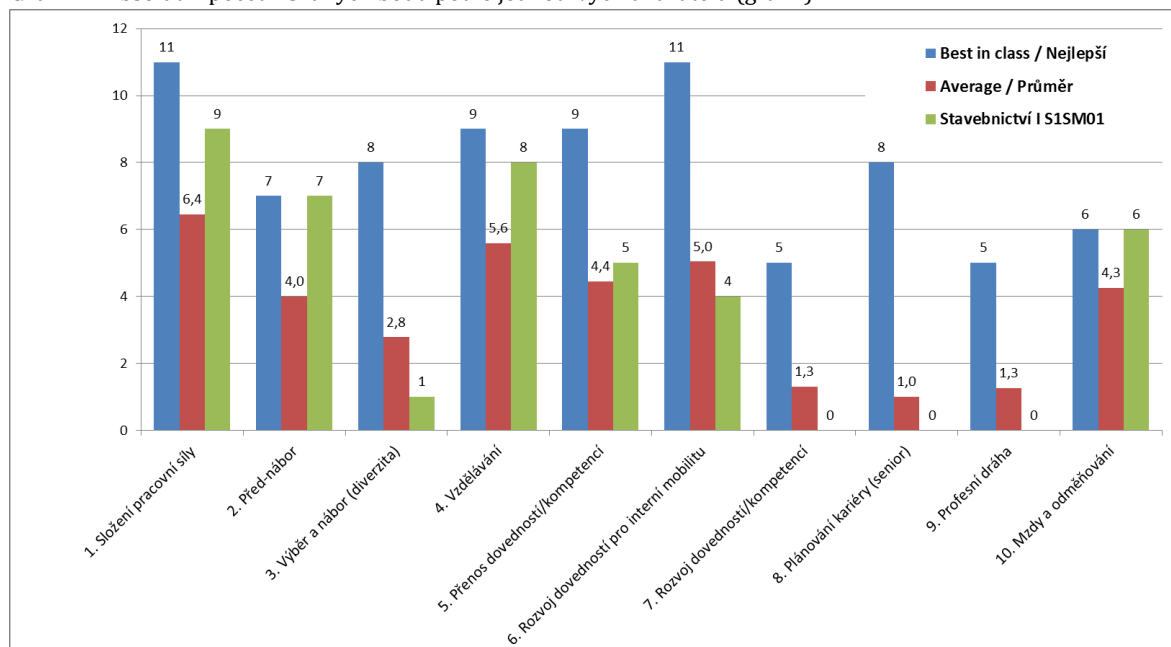
Firma si zatím nijak nenastavila žádný specifický proces pro udržování kontaktů s bývalými zaměstnanci. Tuto činnost vykonávají odbory. Ve své firemní politice nijak nereflktují na dobrovolnické aktivity svým současných nebo bývalých zaměstnanců.

Při nucených odchodech se společnost snaží pomáhat svým propuštěným zaměstnancům s hledáním nového uplatnění, pomáhají jim psát profesní životopisy, školí je, jak hledat práci.

Hodnocení ukazatelů

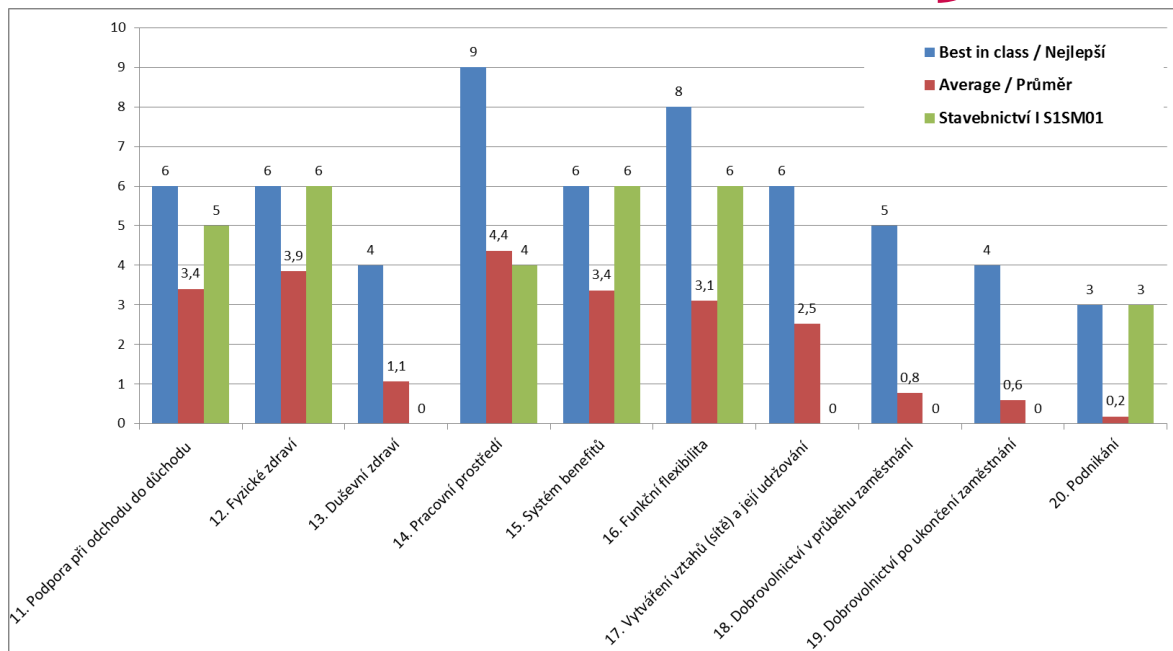
Společnost dosahuje v 10 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, z nichž u 5 ukazatelů představuje rovněž nejlepší výsledky z dosavadního měření společností. Naopak u druhé poloviny ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování*

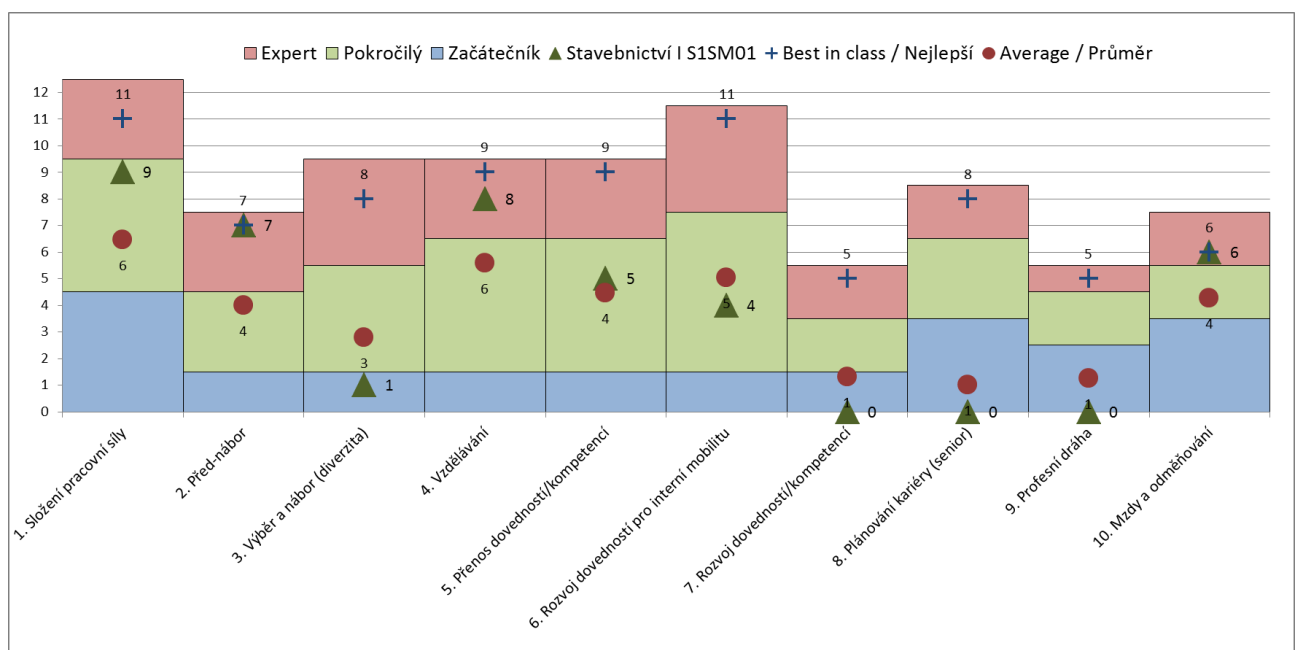
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování

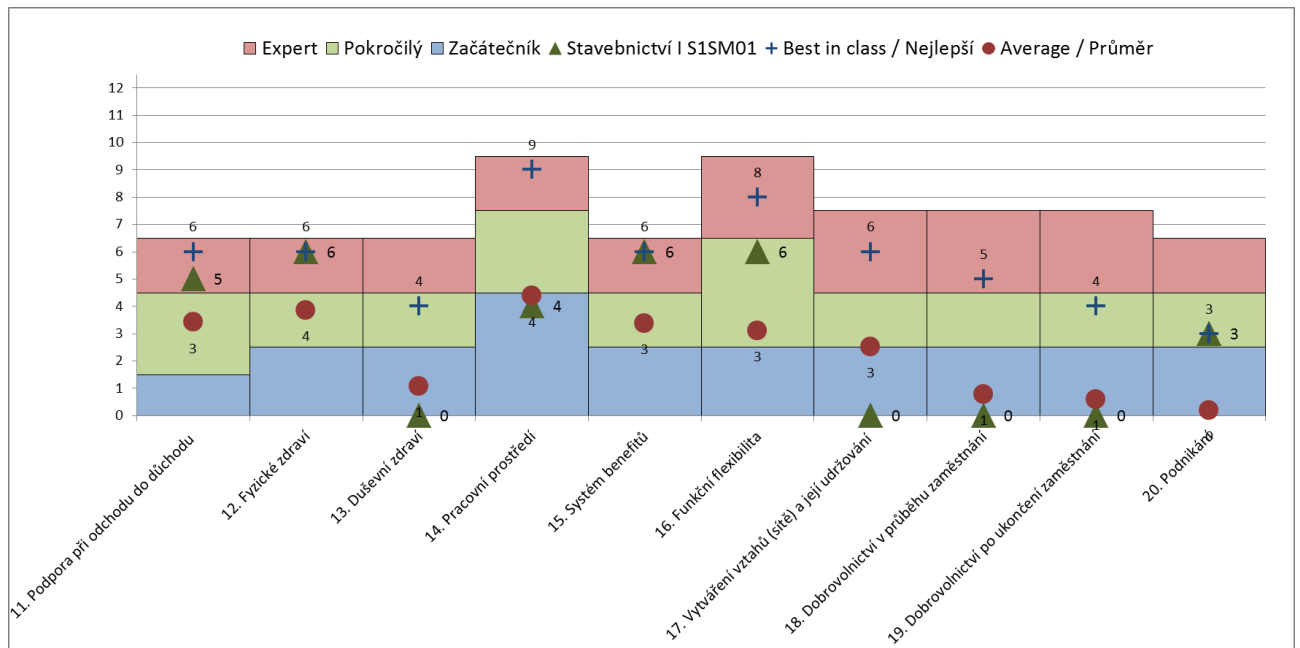
Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu u 6 ukazatelů, a to konkrétně u před-náboru, vzdělávání, u mezd a odměňování, u podpory při odchodu do důchodu, fyzického zdraví a u systému benefitů. Úroveň Age managementu je pokročilá u 5 ukazatelů, naopak u 9 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 16 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování

Graf 17 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost zaměstnává z celkového počtu 614 zaměstnanců na pozici stavební montážník 90 lidí, ve stavu mají dva tesaře. Stavební truhláře v současné době nezaměstnávají, v případě potřeby je najímají jako externí pracovníky. Společnost nepožaduje pro stavebního montážníka žádné speciální vzdělání, bohatě stačí jakékoliv stavební učiliště nebo vhodná praxe. Tesař má osvědčení o dosaženém profesním vzdělání, ale s ohledem na to, že jich není potřeba tolik, tak se také po nich nepožaduje nutně prokázat dosaženou kvalifikaci.

Veškeré hlavní HR procesy má společnost detailně zpracované a striktně je dodržuje. K plnění těchto strategií pravidelně sleduje řadu ukazatelů, které jsou komunikovány uvnitř společnosti.

Společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ dosahuje velmi dobrých a nadprůměrných výsledků u poloviny ukazatelů, z nichž 6 je v expertní úrovni. Naopak u 7 ukazatelů dosahují nulové úrovně. Zatímco ostatní subjekty ve stejném sektoru by si mohly vzít příklad ze způsobu odměňování a benefitů, kterých nabízí širokou škálu, případně ze složení pracovní síly a interní mobility, společnost „Stavebnictví I S1SM01=S1TT01“ by se v budoucnu mohla zaměřit na oblasti, ve kterých nezískala ani bod a ve kterých i sama cítí určitý společenský dluh. Podobně by

bylo vhodné zpracovat karierní strategii starších pracovníků v dělnických profesích, jak využít jejich zkušenost například v rámci vzdělávání či praktického výcviku učňů v dělnických profesích ve stavebnictví.



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

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

Stavební truhlář vyrábí a montuje stavebně-truhlářské výrobky a konstrukce.

Pracovní činnosti

- Technologická příprava materiálů vysoušením.
- Výběr a příprava vhodných materiálů, rýsování, rozměřování a rozkreslování truhlářských výrobků.
- Ruční obrábění materiálů ručními nástroji.
- Strojní obrábění všech druhů materiálů ze dřeva nebo polotovarů zhotovených na bázi přírodních a syntetických materiálů na dřevoobráběcích strojích.
- Povrchová úprava výrobků mořením, voskováním, nanášením tmelů a emailů, laků strojně nebo ručně.
- Obsluha a základní údržba a nastavení dřevoobráběcích strojů a ručních nástrojů.
- Výroba a montáž příček, vestavěného nábytku a jejich prvků s případnými doplňky nebo opravami.
- Výroba, osazení kování, montáž a opravy oken, dveří a zárubní.
- Výroba, sestavování a montáž schodišť, podlah a obkladů na bázi dřeva.
- Zaznamenávání technických údajů a výsledků práce.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_ip=101733&kod_sm1=25

Tesař obsluhuje ruční, elektrické a motorové dřevoobráběcí nástroje a zhotovuje, montuje a udržuje vázané dřevěné konstrukce, bednění, dřevěné obklady a pomocné dřevěné konstrukce na stavbě.

Pracovní činnosti

- Čtení stavebních výkresů a technické dokumentace tesařských konstrukcí.
- Návrh pracovních postupů pro zhotovování, montáž, demontáž a opravy tesařských konstrukcí s ohledem na podmínky a užité vlastnosti tesařských konstrukcí.
- Měření, rozvrhování a orýsování dřevěných prvků tesařských konstrukcí.
- Zaměření a kontrola stavu stavby před výrobou a montáží tesařských konstrukcí.
- Kontrola parametrů tesařských konstrukcí.
- Posouzení kvality používaných materiálů dostupnými prostředky.
- Výpočet spotřeby materiálů a kalkulace ceny.
- Ruční opracování a strojní obrábění dřevěných materiálů.
- Zhotovení dřevěných prvků tesařských konstrukcí.
- Montáž, demontáž a opravy tesařských vázaných a pomocných konstrukcí, bednění, lešení a dřevostaveb.
- Spojování konstrukcí tesařskými spoji, dřevěnými a kovovými spojovacími prostředky.
- Povrchové úpravy a chemická ochrana dřevěných konstrukcí a dřevostaveb.
- Dodržování bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a požární ochrany při práci ve výškách.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102201&kod_sm1=41

Stavební montážník (kód: 36-058-H)

Autorizující orgán:	Ministerstvo průmyslu a obchodu
Skupina oborů:	Stavebnictví, geodézie a kartografie (kód: 36)
Týká se povolání:	Stavební montážník
Kvalifikační úroveň NSK - EQF:	3

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Orientace ve stavebních výkresech a dokumentaci pro stavebně montážní práce	3
Volba postupu práce a technologických podmínek pro provádění montáží stavebních konstrukcí a spojování konstrukcí vázáním, betonováním a svařováním	3
Obsluha tlakových hydraulických napínacích zařízení pro napínání ocelových strun a lan předpjatých dílců při provádění montáží objektů průmyslové výstavby	3
Montáž a osazování železobetonových základových bloků, sloupů, stožárů, stropních nosníků, překladů, kanalizačních a teplovodních dílců	3
Montáž dřevěných a kovových nosných konstrukcí pro opláštění sádrokartonem, montáž sádrokartonových příček a osazování zárubní a okenních rámu	3
Montáž kovových panelů s konečnou úpravou lištováním, akustických obložení z dýhovaných a leštěných prvků, montáž bytových jader	3
Sestavování a montáž ocelových a ocelobetonových spřažených silničních, dálničních a železničních mostů	3
Obsluha jednoduchých stavebních strojů	3
Montáž prefabrikovaných dílců věžových domů, svařování oceli s různými profily při montáží konstrukcí ze železobetonu	3
Montáž sádrokartonových desek se speciální úpravou proti vlhkosti a požáru a montáž zvukové a tepelné izolace	1
Montáž závěsných sádrokartonových stropů, podlah, kazetových stropů a ozdobných štukatérských prvků	1
Ošetřování a údržba nástrojů, náradí a pomůcek pro montážní práce	3

Platnost standardu

Standard je platný od: 6.2.2013

Povrchové stavby mají 1 směnný režim. To znamená, že se pracuje od 7 hodin ráno, některé divize pracují již od 6 hodin ráno. Pracuje se ve 12 hodinových směnách včetně zákonem stanovených přestávek a přesčasů. V rámci ražby tunelů se jedná o nepřetržitý provoz, v podzemí se ale pracuje pouze 37,5 hodin týdně.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030	7
Regionální působnost společnosti.....	7
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	17
Závěr	19
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	21

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ sídlí v Praze, ale působí jak v České, tak i Slovenské republice. Základním předmětem činnosti společnosti jsou všechny obory stavebnictví. Historie společnosti spadá až do roku 1953. Od té doby došlo k několika reorganizacím a změně v samotném názvu. V současné době patří společnost podle statistických údajů mezi patnáct nejvýznamnějších stavebních společností v ČR. Společnost je součástí světového koncernu VINCI se sídlem ve Francii, která zaměstnává 191.000 lidí a působí ve 100 zemích světa.

Společnost se člení do čtyř základních divizí: Dopravní stavby, Vodohospodářské stavby, Regionální závody a Velké projekty.

Společnost je držitelem certifikátů managementu jakosti podle ČSN EN ISO 9001, environmentálního managementu podle ČSN EN ISO 14001 a managementu BOZP podle ČSN OHSAS 18001. Je členem mnoha profesních organizací a během svého dlouholetého působení na stavebním trhu obdržela mnoho ocenění.

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v únoru 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 80 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 53 %.

Informace o LEA

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

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

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

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

1. strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace 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 I S1TT02 = S1SM02“

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

U společnosti Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

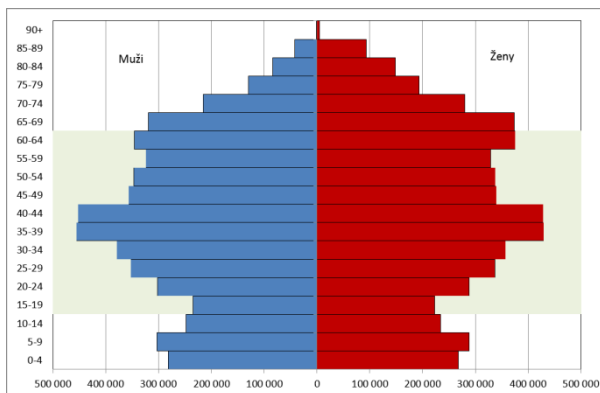
Organizaci Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02 zastupoval personální ředitel společnosti. Společně se zástupcem organizace Byznys pro společnost absolvoval osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Okruh otázek byl zaslán dopředu.

Demografie a statistika České republiky

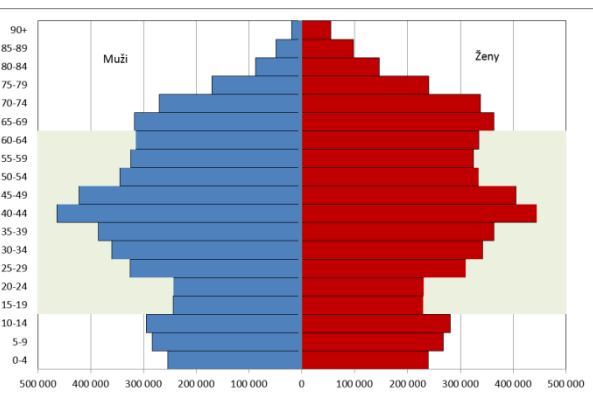
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

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

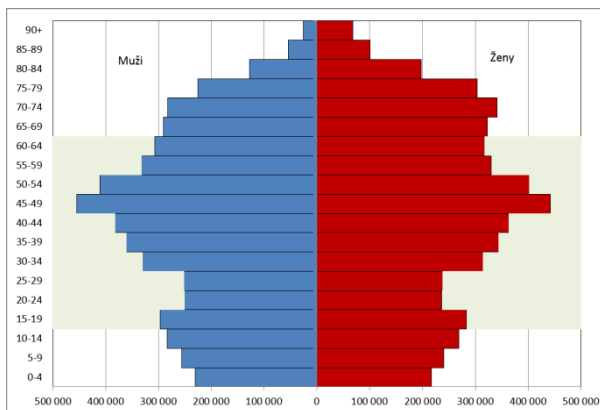
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



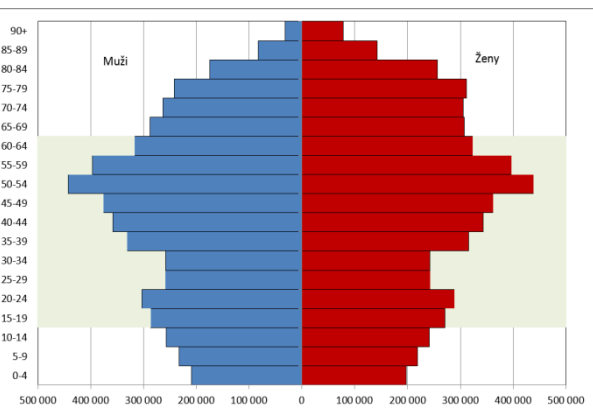
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



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

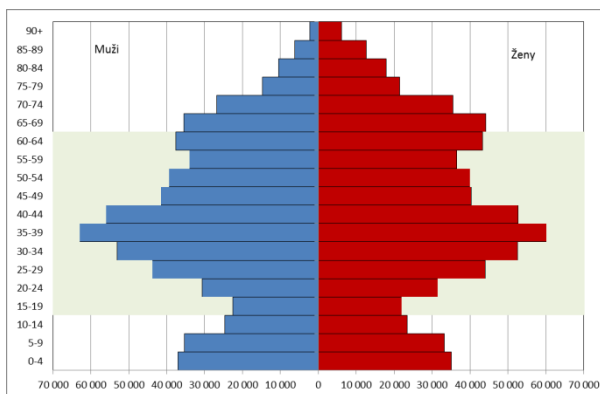
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

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.

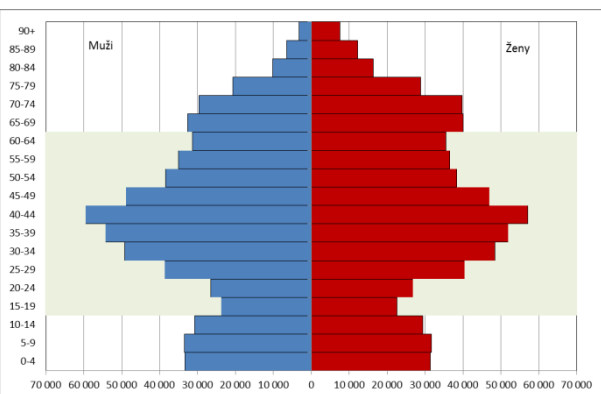
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V hlavním městě Praze žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Kraj má v současnosti oproti průměru České republiky nižší podíl dětí a mladých osob a vyšší podíl osob v produktivním věku. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Hlavním městě podíl osob 65letých a starších 19,8%. V roce 2030 budou tvořit necelých 20,5 % populace, což bude oproti průměru ČR výrazně méně. Praha se tak stane krajem s nejnižším podílem osob 65+ a zároveň s druhým nejvyšším podílem mladých osob do 19 let.

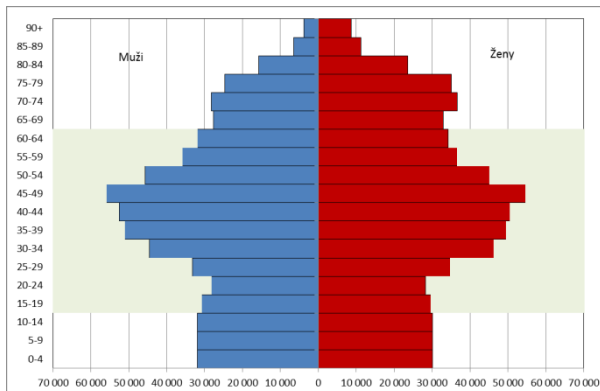
Graf 5 Věková struktura PHA kraje k 1. 1. 2016



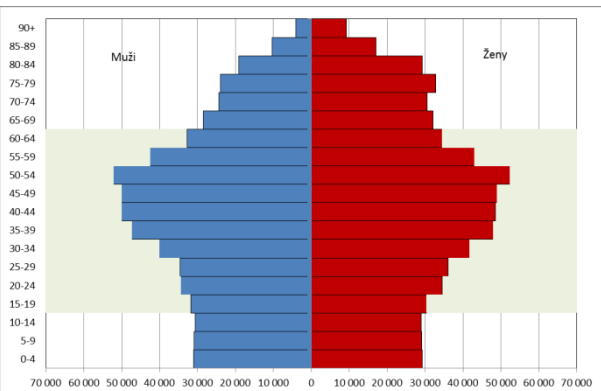
Graf 6 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ působí v Praze.

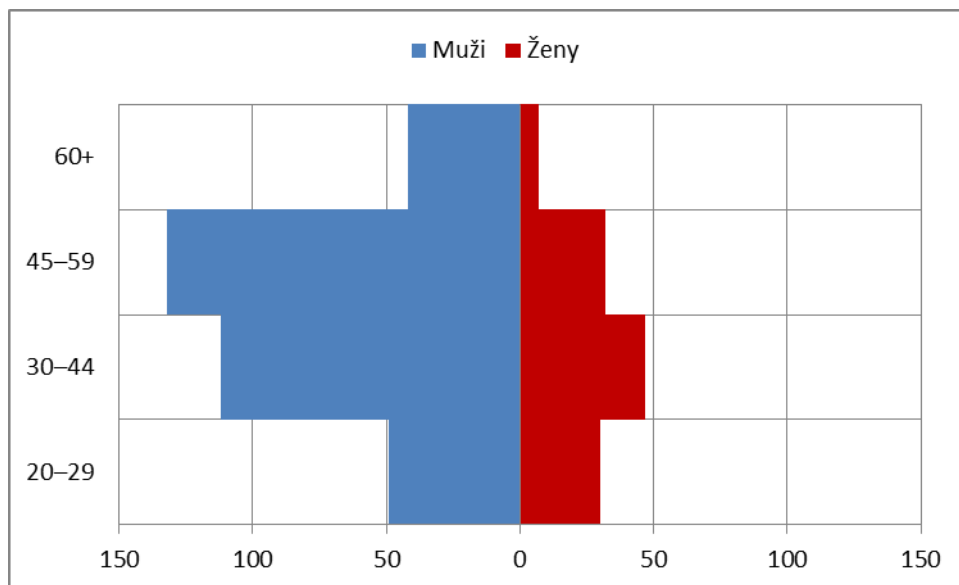
Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02 má celkem 451 zaměstnanců, z toho 116 žen a 335 mužů. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 79 zaměstnanců – 30 žen a 49 mužů,
- v kategorii 30-44 let má společnost 159 zaměstnanců, z toho 47 žen a 112 mužů,
- v kategorii 45-59 let má společnost 164 zaměstnankyň, z toho 32 žen a 132 mužů,
- v kategorii 60+ let má společnost 49 zaměstnanců, z toho 7 žen a 42 mužů.

Největší podíl zaměstnanců je ve věkové kategorii 45 až 59 let – téměř 37 %. Nepatrně méně zaměstnanců, konkrétně 35 %, se nachází ve věkové kategorii 30 až 44 let. Nejmladší zaměstnanci do věku 29 let představují 18 % a zaměstnanci ve věku 60 let a více se podílí 11 % na celkovém počtu zaměstnanců. Ve společnosti převažují muži, kterých je 74 %.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, 2017

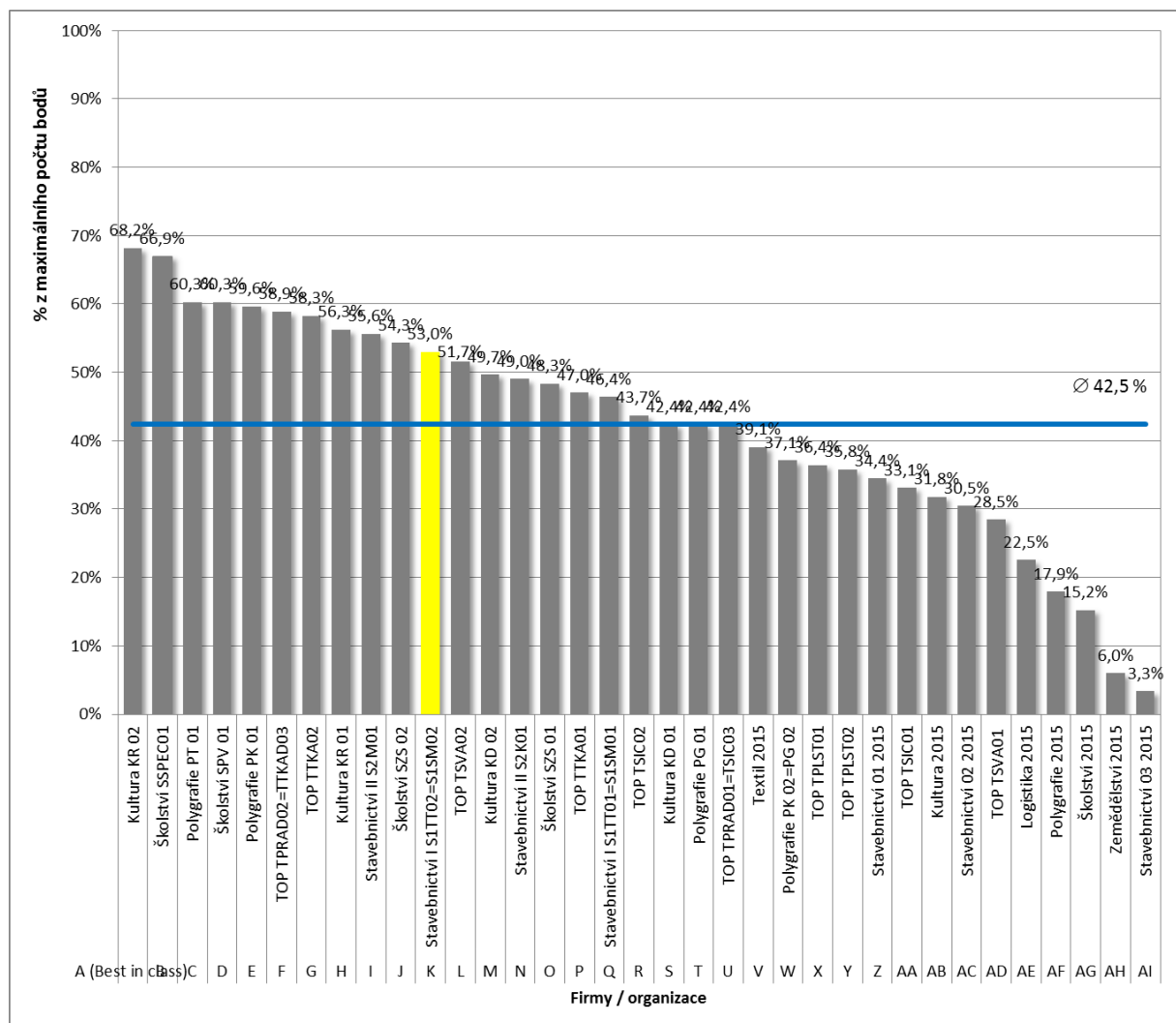
Benchmark – ČR

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ se zúčastnila šetření metodou LEA v únoru 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 34 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 I S1TT02 = S1SM02“ získala celkem 80 bodů (53 %).

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

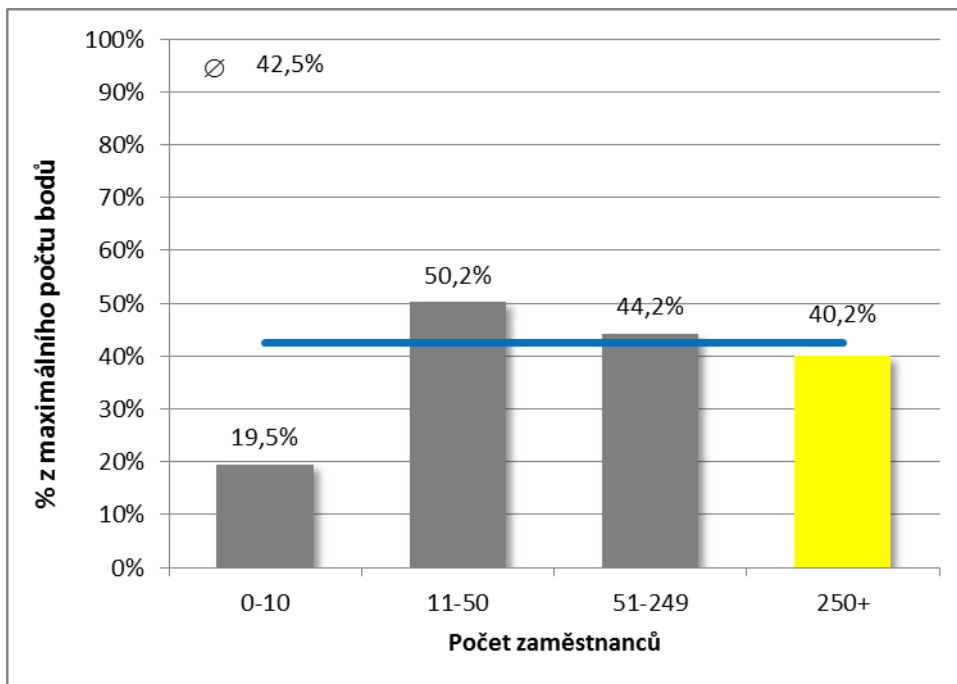


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, vlastní zpracování

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



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“*, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

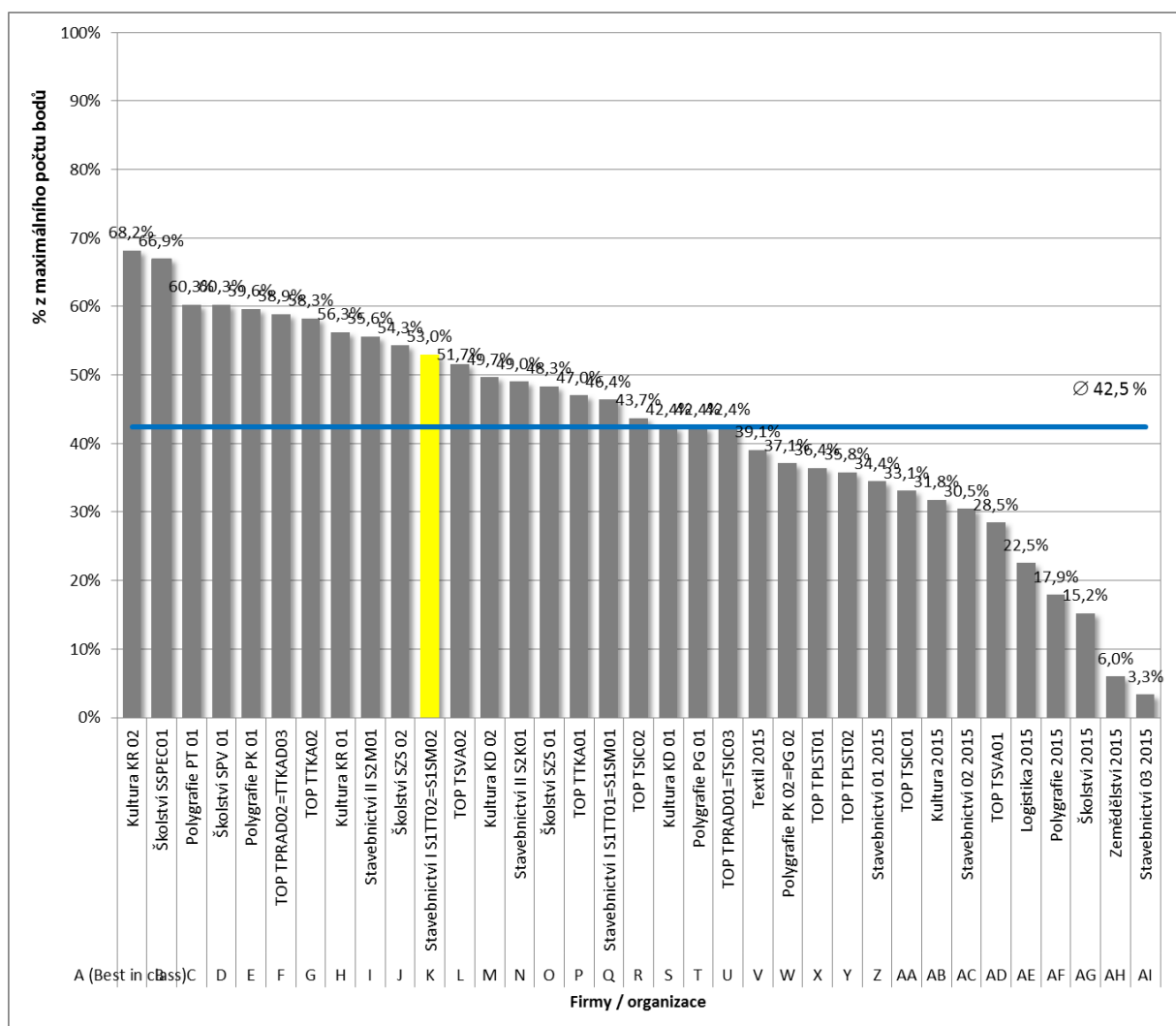
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi 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 I S1TT02 = S1SM02“

Celkové hodnocení

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 80 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 53 %.

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

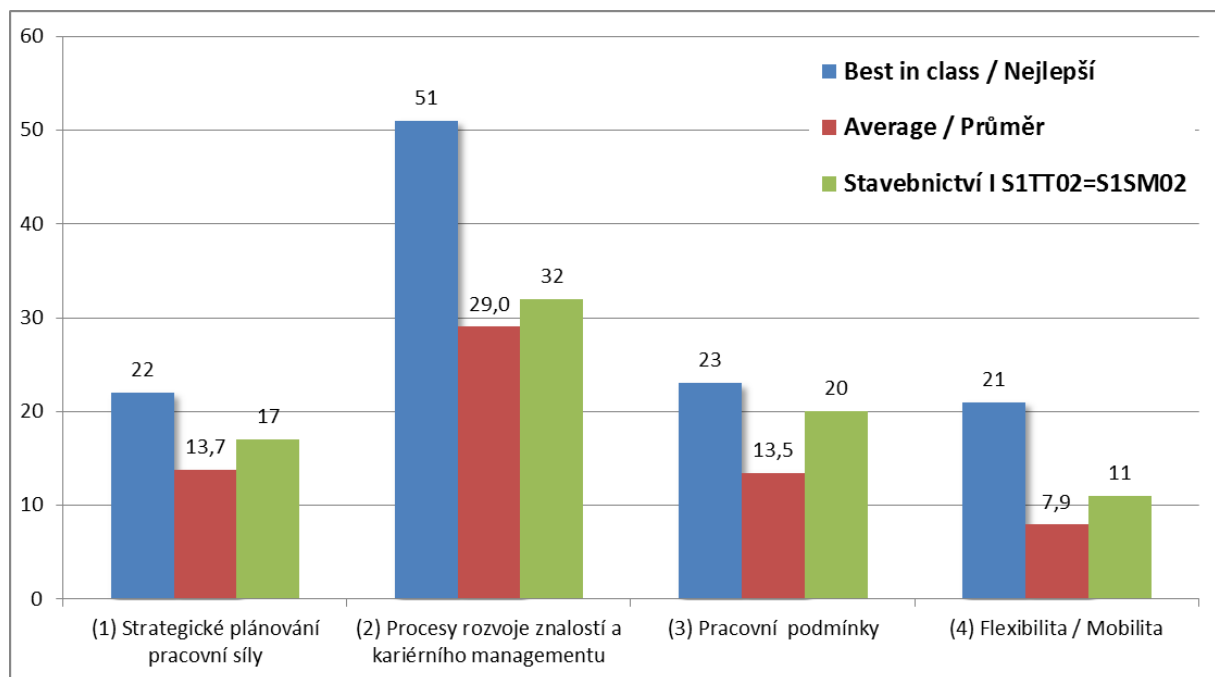


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 17 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 32 bodů
- Pracovní podmínky – 20 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 11 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“*, vlastní zpracování

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ čtvrtletně sleduje složení pracovní síly z hlediska věku. Toto sledování je pro ně důležité, ale neprovádějí jej systematicky s výhledem na několik let dopředu. Jde o proces, který v současné době není přesně definovaný a ukotvený, ačkoliv před několika lety ještě byl pravidelnou součástí personálních procesů. V době hospodářského poklesu byly snižovány stavy zaměstnanců i v oddělení HR a řada procesů a kontrolních mechanismů byla zrušena a nyní je nemá kdo dělat a s výstupy pracovat. Společnost je součástí větší skupiny a výstupy ohledně věkové struktury mají i pro další dceřiné společnosti. Bohužel ale s těmito daty dále nikdo systémově nepracuje. Přesto společnost má odhad, kolik lidí odchází do důchodu a snaží se na tuto situaci reagovat. Sami si uvědomují, že pro budoucnost bude nutné

opět zavést řadu pravidelných personálních procesů, jejichž součástí je právě i plánování složení pracovní síly.

Společnost má jednoduše stanovenou strategii zaměřenou na získávání absolventů a studentů jako potenciálních zaměstnanců. Každá divize ve společnosti má za úkol přijmout alespoň dva absolventy, kteří by byli přínosem pro společnost a chtěli by zde pracovat. Společnost spolupracuje s ČVUT v Praze a středními průmyslovými školami a zapojila se do projektu Řemeslo žije. Společnost se také snaží najít nové zaměstnance na veletrhu pracovních příležitostí iKariéra na ČVUT. Pro studentky pořádají akci den otevřených dveří, kdy se jim snaží na stavbách ukázat, že i ženy mohou být platnými zaměstnanci ve stavebnictví. Dříve se také účastnili učňovských programů, ale nemají s nimi dobré zkušenosti, takže nyní tuto cestu opustili.

Společnost se snaží uplatňovat řadu principů diverzity při náboru nových pracovních sil, ale je to poněkud složité, jelikož na pracovním trhu je velký nedostatek volných pracovních sil na dělnické pozice. Firma se snaží o posílení počtu žen ve vedení, zaměstnává cizince, národnostní menšiny i zdravotně postižené, kteří pracují na THP pozicích.

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

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ má povinný vzdělávací program pro montážní dělníky i tesaře. Pro tyto pozice není předepsaný žádný kvalifikační standard, jde vcelku o nekvalifikované profese, kde se klade důraz na zkušenost a ochotu pracovat. Během zkušební doby se vyzkouší, zdali na pracovní pozici má předpoklady, a zároveň probíhá jeho zapracování. Mistr stavby takového dělníka sleduje, případně doporučí další nutná školení.

Společnost má popsané postupy pro mezigenerační spolupráci, snaží se v každé pracovní skupině mít jednoho zkušeného „partáka“, kterému se přiřadí někdo méně kvalifikovaný k zaučení. Tím dochází k předávání klíčových dovedností a kompetencí mezi generacemi. Mnohem více je tento proces propracovaný a zavedený u technických pozic než u dělnických pozic.

Společnost má snahu věnovat se na interní mobilitě, dělníci různě migrují po celé republice, pokud to vyžaduje druh zakázky. Důležitým faktorem pro mobilitu v rámci firmy jsou jejich tvrdé dovednosti a dříve získané zkušenosti. Určitým omezujícím faktorem je neochota dělníku se za prací stěhovat, vést kočovný život a spíše preferují stavby v blízkosti jejich bydliště. Společnost se však snaží dělníky přesvědčit k větší ochotě pracovat i na jiných stavbách, protože si uvědomuje, že jejich dělníci mají ty správné zkušenosti a dovednosti, které jsou pro danou

stavbu potřebné, a celkově se vyplatí takového dělníka na vzdálenější stavbu dočasně přemístit, než zaměstnat agenturního nezkušeného dělníka, který s firmou není natolik sžitý. Společnost samozřejmě preferuje dělníky, kteří jsou více univerzální a jsou schopni zastat více druhů práce najednou, a kdy tesař může zastoupit práci i stavebního montážníka a obráceně.

Pro dělnické profese společnost nemá zavedený žádný hodnotící systém, kromě odvedení kvality práce, a zdali plní své povinnosti. Hodnocení se provádí směrem ke spokojenosti zákazníků s odvedenou prací.

Společnost sice nemá zavedený žádný systém na plánování kariéry pro starší dělníky, ale pokud mistr nebo nadřízený uzná za vhodné, že konkrétní dělník je zkušený a vhodný pro další školení, snaží se takového dělníka dále proškolit a umožnit mu další kariérní růst. Tato aktivita je však plně v kompetenci nadřízeného a není nijak specifikována v personální strategii. S dělníky se také nevedou žádné interní, kariérní rozhovory, které by vedly k jejich dalšímu profesnímu rozvoji.

Systém odměňování dělníků není založen na počtu odpracovaných let, ale základní plat je stanoven na základě profese a kvalifikace. Vedle základní mzdy dělníci mají možnost dosáhnout na osobní ohodnocení i na další bonusy. Mezi ně patří odměny za životní výročí 50, 60 let a při odchodu do důchodu a při pracovních výročích. Mezi nenárokové odměny patří 13. plat a mimořádné odměny. Průměrný plat sledovaných pozic je přibližně **34 000 Kč**

Společnost má vlastní stanovené postupy při nucených odchodech zaměstnanců a při reorganizaci, které vycházejí ze zákonných povinností. Pokud pracovníci odcházejí z vlastní vůle, není stanovený žádný formální postup a případné další kroky, jako je rozlučka, závisí na jeho nadřízeném. Při odchodech do důchodu dostává zaměstnanec odměnu a jeho nadřízený mu poděkuje za jeho odvedenou práci.

V rámci měření byly sledovány profese **stavební montážník** a **tesař a stavební truhlář**, (z hlediska katalogu povolání společnosti, je uvedena pouze pozice tesař, která v sobě v podstatě zahrnuje i činnosti stavebního truhláře, katalog povolání přikládáme v příloze). Pro pozici stavebního montážníka a tesaře nejsou potřeba žádné důležité kvalifikační předpoklady a obě pozice jsou hodně univerzální a neexistuje pro ně přesný univerzální popis pracovních činností. Při nástupu každý dělník obdrží popis na svou pozici, jako je tesař, ale následně se další úpravy popisu práce už nevytvářejí.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ věnuje zvýšenou pozornost ochraně zdraví svých zaměstnanců. Pravidelně kontroluje a posílá pracovníky na preventivní zdravotní prohlídky. Jednou ročně pořádá letní sportovní hry a zaměstnanci mohou čerpat 1000 Kč na vlastní sportovní aktivity. Pro dělníky poskytuje společnost navíc očkování proti žlutence a celou řadu ochranných pracovních pomůcek, jako jsou špunty do uší, rukavice, helmy. Na některých stavbách mají dělníci možnost využít stavební buňku k odpočinku nebo k uvaření čaje a ohřátí obědu. V horkých letních měsících se sleduje dodržování pitného režimu. Poslední dva roky se ve společnosti sleduje index bezpečnosti, který se zaměřuje na dodržování všech zásad bezpečnosti včetně hygieny pracovního místa.

Společnost nemá žádné stanovené postupy nebo procesy pro práci se stresem. Vedení společnosti si uvědomuje, že tato oblast je ve stavebnictví obecně podceňována a mělo by se jí věnovat více pozornosti. V minulosti vedl u několika zaměstnanců stres k rozhodnutí opustit svou pozici nebo ukončit pracovní poměr.

Společnost má nastaveny některé postupy pro flexibilní pracovní podmínky. V budově své centrály vybudovala bezbariérový přístup, aby umožnila snadný pohyb hendikepovanému zaměstnanci, který také využívá vlastní upravené vozidlo pro služební účely, kdy jsou mu propláceny náklady s tím spojené. Ve společnosti není umožněno pracovat na dálku z domova, důvodem je, že tuto výhodu nemohou ve firmě využívat všichni, a proto není umožněna nikomu. Flexibilní pracovní dobu využívají především pracovníci v administrativě, kdy mohou začít svoji práci mezi sedmou a osmou hodinou. Flexibilní pracovní dobu však nemohou využívat dělníci na stavbách, kdy je jejich pracovní doba daná začátkem směny. V případě složité životní situace je společnost připravena zaměstnanci vyjít vstříc, poskytnout mu volno nebo finanční půjčku, ale tento postup nemají ve svých interních dokumentech nijak popsany a závisí na dohodě a konkrétní situaci. Firma se snaží nabízet zkrácené úvazky pro matky po rodičovské dovolené, avšak na druhou stranu neposkytuje prodloužení rodičovské dovolené.

Firma všem svým zaměstnancům nabízí příspěvek na penzijní připojištění a týden dovolené nad rámec zákona, tedy 5 týdnů dovolené celkem. Pracovníci v administrativě dostávají stravenky a dělníci na stavbách mají stravné jako součást cestovních náhrad. V minulosti společnost poskytovala řadu dalších benefitů, ale v době krize byly všechny kromě výše zmíněných zrušeny. Dnes se pomalu začíná uvažovat a jejich opětovném zavedení, ale to bude záviset na vyjednávání nové kolektivní smlouvy během jara 2017.

Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ v případě nutnosti přiřadí dočasně pracovníka na jiné pracoviště ať už v rámci divizí firmy nebo dceřiných společností s takovým pracovníkem podepisuje smlouvu o dočasném přidělení zaměstnance na jiné pracoviště. Vlastní směrnice v tomto duchu nemají, ale je pro ně plně dostačující zákonné ustanovení.

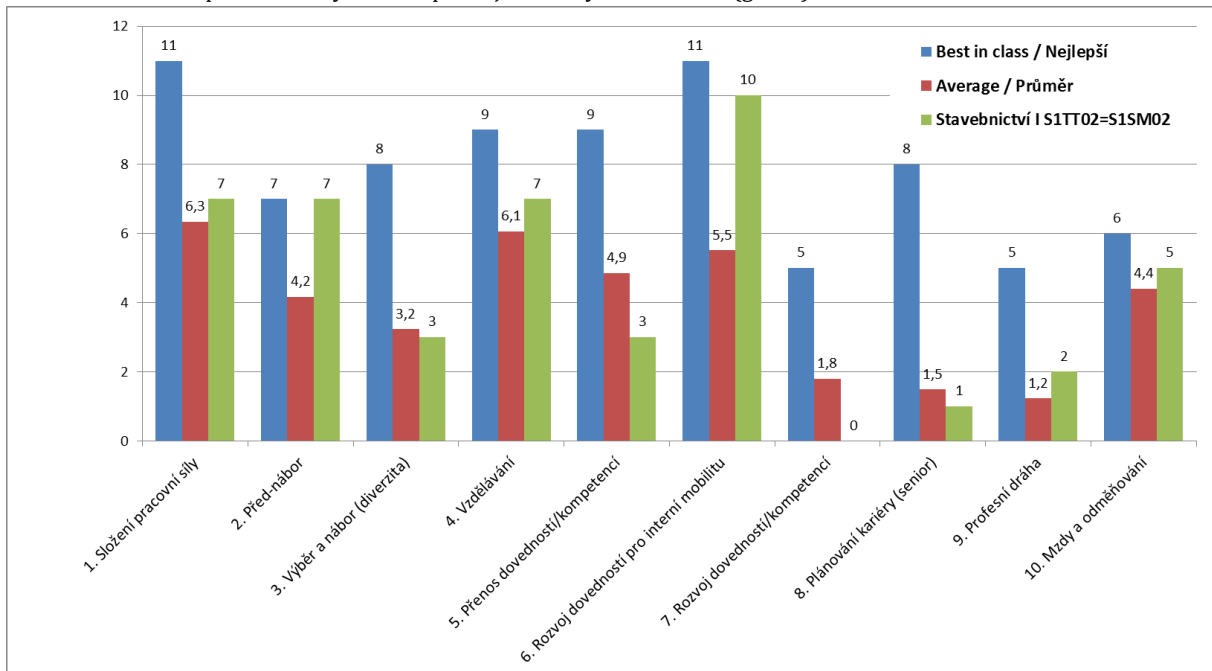
Společnost se snaží udržovat kontakt se svými bývalými zaměstnanci, zejména s důchodci, a stará se o to především odborová organizace, která organizuje setkání s exkurzí na stavbu s obědem a pak výroční konferenci, při které se oceňují zasloužilí pracovníci, dosažená pracovní a životní jubilea. Společnost také zaměstnává bývalé zaměstnance na výpomoc, ale jde jen o pracovníky v administrativě, netýká se to dělnických profesí.

Společnost společně s dalšími stavebními firmami podporuje nadaci VINCI, která se věnuje podpoře pracovního uplatnění a integrace vyloučením ohrožených osob. Dobrovolník ze společnosti spolupracuje s podporovanými projekty a snaží se jim poskytnout pomoc. Firma také obdržela certifikát „Společnost přátelská k rodině“ od Sítě mateřských center. Jednou ročně firma pořádá pro nadaci Dobrý soused v Karlíně sbírku ošacení, které se věnuje na charitu.

Hodnocení ukazatelů

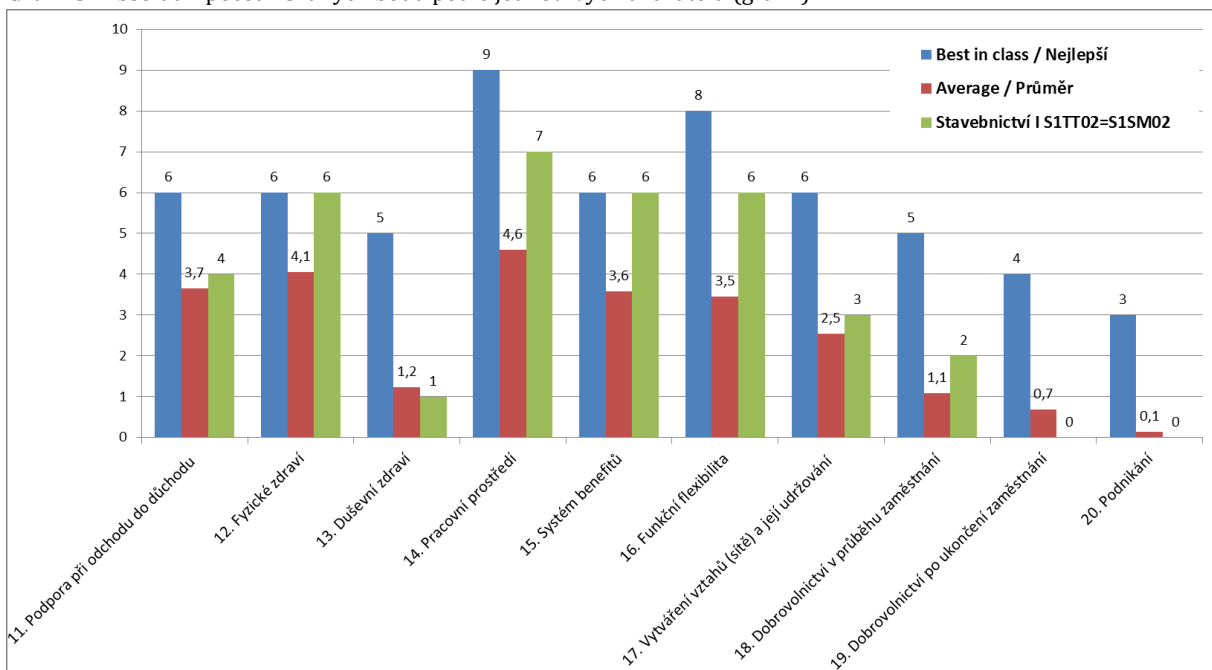
Společnost dosahuje ve 13 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky a naopak u 7 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, vlastní zpracování

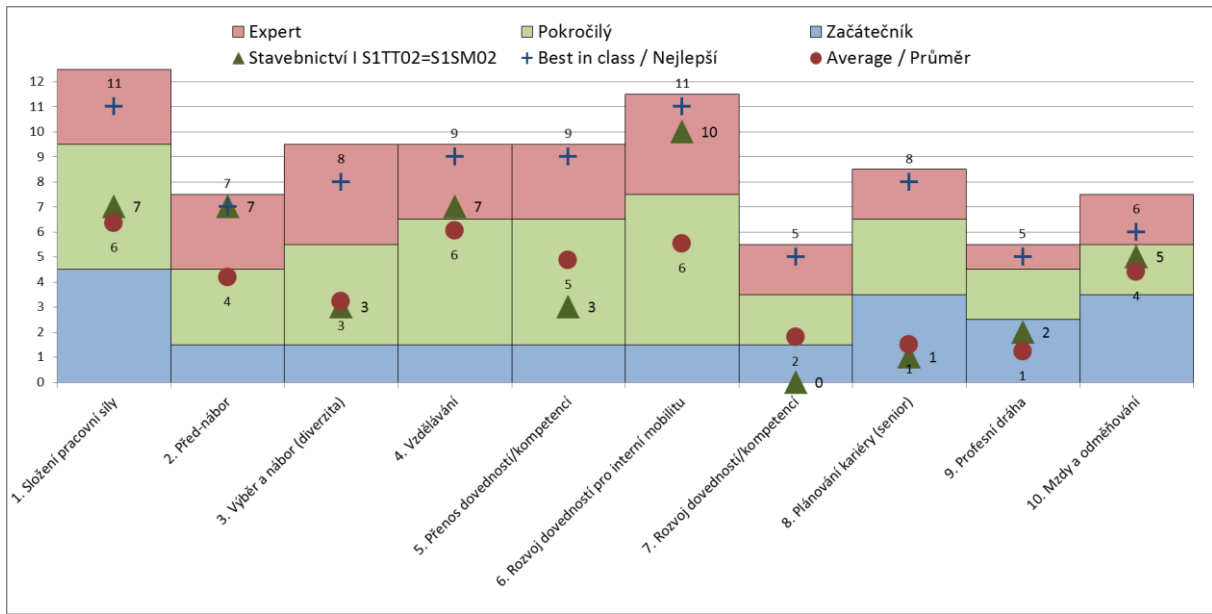
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, vlastní zpracování

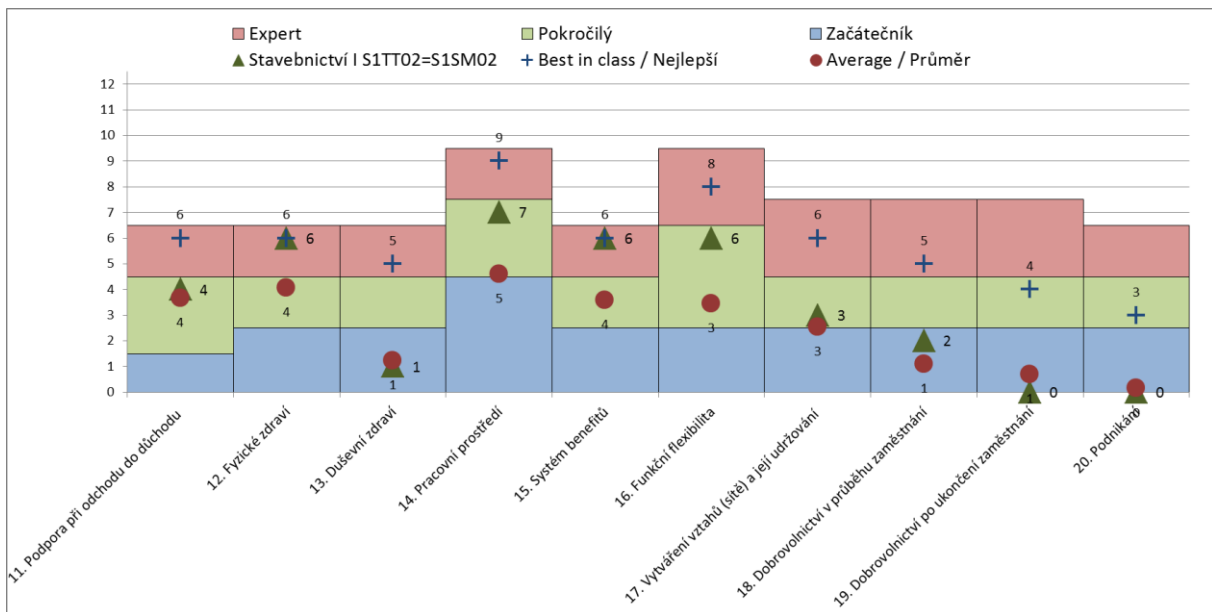
Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu v 5 ukazatelích, a to konkrétně u před-náboru, vzdělávání, rozvoje dovedností pro interní mobilitu, u fyzického zdraví a u systému benefitů. Úroveň Age managementu je pokročilá u 8 ukazatelů, naopak u 7 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečníků.

Graf 16 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, vlastní zpracování

Graf 17 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost dosahuje ve 13 ukazatelích hodnocení z 20 nadprůměrné výsledky a naopak u 7 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků. Společnost „Stavebnictví I S1TT02 = S1SM02“ v době ekonomické krize zrušila celou řadu zbytných výdajů, které vedlo i ke snížení podpůrného personálního obsazení, což mělo za následek, že řada HR procesů, které se dříve pravidelně sledovaly, se dnes provádí jen zběžně bez jasného ukotvení a dlouhodobých strategií. Firma sice veškerými potřebnými daty disponuje, ale vlastně s nimi systematicky nepracuje. Znovuzavedením těchto procesů, by mohlo pomoci při lepším plánování náboru a získávání pracovních sil.

Společnost se v současné době potýká s nedostatkem učňů, zejména kvalitních, kteří by byli ochotni pracovat a také cestovat po jednotlivých stavbách. Střední odborná učiliště se často mění na maturitní obory a neprodukují dostatečné množství vhodných pracovních sil. Pro společnost je nyní velmi znepokojující tento nedostatek volných pracovních sil na trhu, jelikož průměrný věk dělníků se stále zvyšuje, a je tu nebezpečí, že za několik let nebude mít odcházející dělníky kdo nahradit. Nedostatek pracovních sil už nyní ohrožuje a brzdí celou ekonomiku. Určitou možností by byla možnost přijímat dělníky z jiných zemí jako je Ukrajina nebo Bulharsko, ale v současné době tomu příliš nepomáhají legislativní překážky a zdlouhavá administrativní řízení.

Společnost by se také měla více zaměřit na karierní rozvoj starších dělníků, kteří často celý život pracují venku, jsou unavení a ohrožení řadou nemocí z povolání a nemají příliš velkou šanci uspět na trhu práce, pokud by chtěli změnit své zaměstnání. Společnost by jim mohla nabídnout v rámci karierního rozvoje další možnosti vzdělání a snažit se je umístit na vhodnější pracoviště. Jednou z možností by pro dobré, zkušené a kvalitní dělníky bylo získat pedagogické minimum, aby mohli dělat mistry odborného výcviku a učit na učilištích. Problémem však je, že o učitele odborného výcviku není zájem. Zde by mohl výraznější roli plnit i stát, který by mohl a měl s obdobnými společnostmi intenzivněji spolupracovat a na trhu práce vytvářet podmínky pro další pracovní uplatnění dělníků „dělníků na stavbách“.

Obecně platí, že podobné společnosti toho „moc nekonají“ pro své dělníky, ať už se jedná o zlepšování pracovních podmínek na stavbách, aby třeba měli, kde se najíst, nebo aby se věnovala větší pozornost jejich potřebám, případně jak zlepšit jejich podmínky na ubytovnách. Firmy si to

často i uvědomují, ale finanční prostředky na takové aktivity se hledají jen velice těžko. Na druhou stranu je škoda, kdy se do lidí v dělnických profesích málo investuje, zejména v době, kdy se společnosti potýkají s jejich nedostatkem na trhu práce. Je třeba si uvědomit, že zkušený a spokojený dělník je velkou devizou pro každou firmu a je to to nejcennější, co firma má. Společnost se snaží, aby vytvářela svým dělníkům, pokud j to možné nejlepší pracovní podmínky.

Společnost si také uvědomuje, že by se měla více věnovat prevenci práci se stresem, která je stále více aktuální. Toto téma je třeba systémově řešit, poskytnout minimálně konzultace s odborníkem a případně i předcházet stresu podporou relaxací a antistresových cvičení.

Příkladná je celospolečenská odpovědnost, kdy společnost podporuje skrze Nadaci Vinci celou řadu projektů, jež mají široký dopad na společnost. Zaměstnanci společnosti se v rámci Nadace mohou i dobrovolně angažovat. Společnost získala i ocenění – Společnost přátelská rodině „Společnost přátelská k rodině“ od Sítě mateřských center.

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

..... vydává Katalog povolání dělníků a THZ (dále jen Katalog) jako přílohu čís. 1 Mzdové směrnice 2008.

Katalog je metodickým podkladem při vymezení mzdových podmínek. Skládá se ze souboru charakteristik jednotlivých dělnických i THZ povolání zařazených do odvětví stavebnictví a další povolání vybraných z jiných odvětví.

Povolání je soubor pracovních činností vyžadujících ucelený rozsah teoretických znalostí a pracovních dovedností. Povolání je určeno číslem a názvem povolání a rámcovou charakteristikou povolání.

Katalog neřeší kvalifikační předpoklady vzdělání a praxe. Při hodnocení se vychází z níže uvedených tabulek vzdělání a praxe. Pro výkon některých povolání je podmínkou vykonání zvláštních zkoušek po absolvování předepsaného školení. Kvalifikační náročnost povolání je součástí posouzení zaměstnance před jeho pověřením výkonem povolání.

Tarifní stupeň je určen složitostí, obtížností pracovních podmínek, odpovědností a namáhavostí pracovní činnosti, pracovní výkonností a dosahovanými pracovními výsledky, zejména kvalitou a množstvím vykonané práce.

Odbornou praxí se rozumí souhrn znalostí a zkušeností nabytých po dosažení předepsaného vzdělání v oboru činnosti, kterou zaměstnanec vykonává. Tato doba se plně započítává do odborné praxe. Praxe v jiném oboru se započítává v rozsahu, v jakém jsou jí získané znalosti a zkušenosti pro výkon zastávané funkce.

Předpokládané kvalifikační požadavky při výkonu prací zaměstnanců:

DĚLNÍCI

	Odborné vzdělání	Odborná praxe
1. stupeň	zaučení, vyškolení	do roka
2. stupeň	vyučení	2 roky
3. stupeň	vyučení	4 roky
4. stupeň	vyučení	6 roků
5. stupeň	vyučení, vyučení+doplňkové vzdělání	8 roků, 6 roků

Dělníci

Charakteristiky a kvalifikační předpoklady povolání z odvětví stavebnictví

2612 Stavební zámečnick

Dílenská výroba v sériích nebo zhotovení kusových zámečnických výrobků a konstrukcí z válcovaných a tenkostěnných profilů, plechů, páskové a tyčové oceli s výběrem, rozměření a opracováním materiálu, sestavení nebo spojování dílců do konstrukcí a jejich osazování podle dílenských a montážních výkresů.

Kvalifikační předpoklady: vyučení v tříletém učebním oboru stavební zámečnick s příslušnou svářečskou zkouškou a oprávněním.

2613 Tesař

Strojní a ruční opracování dřeva s provedením všech druhů tesařských spojů, zhotovení, sestavení a montáž různých druhů tesařských výrobků a konstrukcí, stavby dřevěných lešení, provedení pevných i posuvných bednění stavebních dílců a konstrukcí pro ukládání výtzuže a betonování.

Kvalifikační předpoklady: a) vyučení v tříletém učebním oboru tesař
b) zaučení, kurs, praxe min 3 roky v oboru

2614 Zedník

Zdění nosných a výplňových zdí, příček a kleneb z cihel, tvárnice a kamene v různých vazbách, provedení vnitřních a vnějších omítek s různou povrchovou úpravou, cihelných kamenných terasových a keramických dlažeb a obkladů, potěrů pod podlahové povlaky, osazování prefabrikátů a výrobků (okna, zárubně, schody, překlady), vyzdívání konstrukcí za sklobetonu (okna, stěny, stropy), provádění adaptací, rekonstrukcí a opravy objektů.

Kvalifikační předpoklady: a) vyučení v tříletém učebním oboru zedník.
b) zaučení, kurs, praxe min 3 roky v oboru

2615 Stavební montážník

Stavební montáž objektů bytové, občanské a průmyslové výstavby, zemědělských a zvláštních objektů inženýrských staveb, osazování včetně založení a rozměření dílců v konstrukci jednotlivých železobetonových dílců, různých druhů panelů, nosných blokových konstrukcí apod. Napínání a injektování konstrukčních dílců, spojování dílců v konstrukci vázáním, betonováním nebo svařováním

Kvalifikační předpoklady: a) vyučení v tříletém učebním oboru stavební montážník s příslušnou svářečskou zkouškou a oprávněním.
b) zaučení, kurs, praxe min 3 roky v oboru

2617 Stavební dělník

Samostatné stavební práce na různých pracovištích stavební výroby spojené s nivelací, přípravou směsí (malt, betonu, živíc, asfaltu) obsluhou různých stavebních strojů a zařízení při komplexních pracích v četách na pracovištích vyžadujících zaučení a odbornou praxi ve stavebnictví.

Kvalifikační předpoklady: zaškolení s oprávněním pro řízení (obsahu) příslušného stroje nebo zařízení.

2622 Betonář

Betonování stavebních konstrukcí z prostého betonu (vozovky). Betonování stavebních konstrukcí ze železového betonu s výztuží (základy pod stroje, nosné zdi, pilíře, stropní trámy). Zhotovování stavebních dílců ze železového betonu se zhutňováním směsí. Betonování tenkostěnných konstrukcí, monolitických konstrukcí za železového a předpjatého betonu. Zhotovování staticky náročných stavebních dílců ze železového betonu např. mostních nosníků.

Kvalifikační předpoklady: a) vyučení v tříletém učebním oboru betonář nebo železobetonář.
b) zaučení, kurs, praxe min 3 roky v oboru

2624 Železář

Rozměřování hlavní, pomocné a rozdělovací výztuže, její ukládání do formy nebo bednění včetně zajištění výztuže proti posunu. Sestavování výztuže s ručním vázáním nebo svařováním. Sestavování výztuže stavebních dílců s vázáním nebo svařováním včetně ověřování uložení výztuže rentgenovými nebo ultrazvukovými zkouškami.

Kvalifikační předpoklady: a) vyučení v tříletém učebním oboru železobetonář a příslušná svářečská zkouška.
b) zaučení, kurs, praxe min 3 roky v oboru

2627 Lešenář

Příprava, montáž a demontáž trubkových a podobných lešení a konstrukcí, motorových plošin a výtahů podle montážních dispozic nebo výkresů s příslušným zajištěním (kotvením apod.).

Kvalifikační předpoklady: a) odborný kurs a zkouška podle resortních předpisů
b) zaučení, kurs, praxe min 3 roky v oboru

2632 Stavební elektrikář

Montáž a opravy komplexní elektroinstalace vč. přezkoušení vodičů před montáží. Montáž elektrické instalace do ohebných hadic, rour nebo lišt včetně osazování krabic všech typů a zapojování instalace, montáž silového kabelu 1kV, přístrojů do 10A, spínačů, zásuvek a vidlic, jističů, ovladačů, přepínačů, relé, transformátorů, rozvaděčů, usměrňovačů, elektrospotřebičů a svítidel. Zkoušení elektroinstalace po dokončení a provádění výchozí revize.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru - elektromechanik nebo provozní elektromontér + přezkoušení z vyhlášky

8331 Jeřábník

Řízení, obsluha a běžná údržba zdvihacích strojů a zařízení (mostové portálové jeřáby). Řízení, obsluha a běžná údržba věžových a sloupových jeřábů. Obsluha mechanismů a zařízení jeřábů na kolových podvozcích a autojeřábů.

Kvalifikační předpoklad: odborný kurs a příslušná zkouška předepsaná pro příslušný jeřáb nebo zařízení, popř. oprávnění k provozu jeřábu

1.1. Charakteristiky a kvalifikační předpoklady jednotlivých povolání z jiných odvětví.

704 Laborant

Laboratorní práce při vzorkování, úpravě, analytických rozbořech a zkouškách různých materiálů všech skupenství za použití jednoduchých laboratorních zkoušek a vedení prvotní evidence. Komplexní stanovování chemických a fyzikálních vlastností látek analytickými metodami za použití laboratorních přístrojů.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru - chemický laborant nebo provozní chemik

708 Laboratorní dělník

Jednoduché pomocné a přípravné práce při manipulaci s laboratorním materiálem.

Kvalifikační předpoklad: zaškolení

832 Řidič silničních motorových vozidel

Řízení, údržba a běžné opravy silničních motorových vozidel včetně obsluhy mechanismů namontovaných na vozidlech. Vedení příslušné evidence o vozidle a přepravě zboží i osob.

Kvalifikační předpoklady: odborný kurs a úřední zkouška.

833 Řidič pracovních strojů

Řízení, obsluha a běžná údržba pracovních strojů a zařízení, při provádění prací účelovými prostředky s vedením předepsaných provozních záznamů, spolupráce při provozu, údržbě a opravách různých stabilních a mobilních pracovních strojů a zařízení.

Kvalifikační předpoklady: odborný kurs a zkouška předepsaná pro příslušný stroj a zařízení popř. oprávnění k provozu stroje.

2503 Uklízeč

Běžný i těžký úklid pracovišť, obytných místností a dopravních prostředků ručně nebo pomocí mechanických úklidových strojů včetně dezinfekce. Čištění velkých úklidových ploch samohybnými mechanismy a čištění oken všech typů oken včetně jejich rozebírání.

Kvalifikační předpoklad: zaškolení, příp. nezbytná krátkodobá odborná příprava.

2504 Topič

Obsluha výměňkových stanic a všech druhů kotlů bez rozlišování topných medií včetně běžné údržby, čištění a mazání, úklid provozních prostorů a vedení provozních záznamů.

Kvalifikační předpoklad: zaškolení, příp. nezbytná krátkodobá odborná příprava.

2510 Skladník

Příjem, skladování a výdej zboží i s využitím výpočetní techniky, jeho kvalitativní a kvantitativní příjemka. Kompletace zboží pro odběratele. Vedení předepsané evidence, provádění inventur a vyřizování reklamací.

Kvalifikační předpoklad: zaškolení, příp. nezbytná krátkodobá odborná příprava

2512 Vrátný

Hlídní objektů a zařízení, ochranná služba objektů a zařízení se služebním psem a péče o psa, zajišťování ochrany proti krádežím, poškození, živelným pohromám apod., kontrola příchodů a odchodů osob a příjezdů a odjezdů vozidel, kontrola zavazadel a nákladových a úložných prostorů vozidel, poskytování informací, příjem a výdej klíčů

Kvalifikační předpoklad: zaškolení, příp. nezbytná krátkodobá odborná příprava.

2701 Automechanik

Opravy mechanických, hydraulických a elektrických skupin a podskupin silničních vozidel pro motorovou dopravu. Generální, celkové a běžné opravy vozidel. Brzdění motorů. Repase motorů a vozidel. Zajištění vozidel na válcích nebo na silnicích. Renovace součástí. Záruční opravy a prohlídky.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru – automechanik.

2710 Metalizér

Žárový nástřík kovů a plastických materiálů.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru – galvanizér

2739 Údržbář

Samostatné odborné práce při zjišťování a odstraňování závad, zhotovování náhradních dílů a jejich výměna u různých zařízení a strojů, preventivní a běžné opravy strojů a zařízení v provozu. Provádění nejrůznějších oprav.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru - provozní zámečnická a svářečská zkouška

2745 Soustružník

Seřizování a obsluha konvenčních a číslicově řízených soustružnických strojů, vodorovných vyvrtávaček a obráběcích center při strojním obrábění soustružením, vrtáním vystružováním, frézováním a broušením (s přídatným zařízením). Řezání všech druhů závitů, obrábění vnějších povrchů a děr včetně kuželových, kulových a jiných tvarů.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru - soustružník kovů nebo obráběč kovů.

2747 Strojní zámečník

Ruční opracovávání strojních součástí pilováním, řezáním, sekáním, rovnáním, ohýbáním, vrtáním a vystružováním. Řezání závitů. Sestavování částí strojů a strojních zařízení zaškrabáváním, zabrušováním, vyvažováním, slícováním, spojováním šrouby, nýty, pájením a svařováním. Sestavování a zkoušení výrobních, energetických a dopravních strojů a zařízení.

Kvalifikační předpoklad: a) vyučení v tříletém učebním oboru - strojní zámečník,
b) vyučení v tříletém učebním oboru - strojní mechanik základní svářečská zkouška

2748 Svářeč kovů

Svařování, navařování, pájení a řezání součástí a konstrukcí z kovových materiálů a jejich slitin v dílnách nebo na montážích u nových výrobků nebo při jejich opravách plynem nebo elektrickým obloukem.

Kvalifikační předpoklad: odborný kurs podle příslušných ČSN a směrnic pro úřední zkoušky svářeče kovů.

2760 Autoelektrikář

Opravy, seřizování a výměny elektrické instalace u vozidel, elektrických agregátů a spotřebičů nákladních vozidel a trolejbusů, určování závad diagnostickými přístroji.

Kvalifikační předpoklad: vyučení v tříletém učebním oboru - automechanik

Rozložení pracovní doby

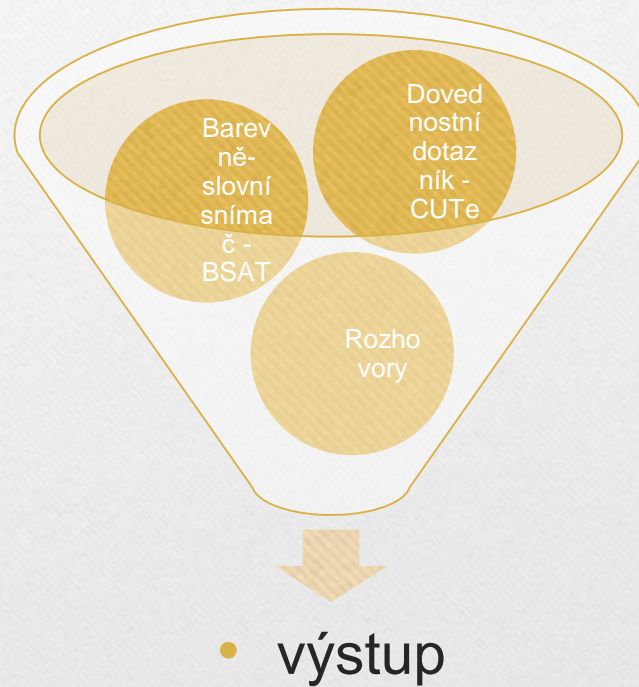
Pracovní doba na stavbách je buď od 6 hodin nebo 7 hodin ráno. Tj. 6:00 – 14:30 nebo 7:00 – 15:30, pracovní doba je osmihodinová + přesčasová práce včetně práce o víkendu. Na stavbách mohou pracovat i tzv. turnusech.

Abych lépe zvládl svoji práci co nejdéle



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Co už máme



Pochvaly

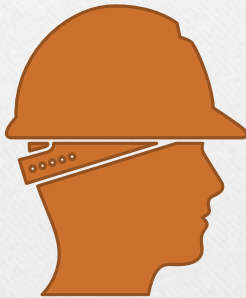
- Platy jistota

- Pomůcky

- Různorodost, jiná místa

- Můžeme si zajet na oběd

Tesař



- Parta
- Smysluplná práce
- Finance, jistota

Témata

- Komunikace

- Smysluplné benefity

- Motivace k rozvoji,
motivace k práci

Komunikace

- Pro pracovníky je velice důležitý pocit uznání za jejich práci
- mají pocit, že jsou až úplně poslední na jehož potřeby je ve firmě pamatováno.
- “Ukrajinci často vědí víc než my”

komunikace a slovní ocenění práce může významně zvýšit motivaci zaměstnanců a jejich identifikaci s firmou

Motivace k učení

- Pro některé pracovníky na dělnických profesích může být motivací další profesní rozvoj
- Certifikáty, svářečský list atp.
- Vyšší profesionalizace umožní lepší uplatnění v pokročilejším věku.

Pro dělnické profese je nejdůležitější finanční motivace, proto je by i další zvyšování odbornosti mělo mít pozitivní dopad na finanční ohodnocení pracovníka

Smysluplné benefity

- Ne všechny benefity, které firma nabízí mají z pohledu zaměstnanců smysl
- Některé nabídky nevyužijí, jiné se jim nevyplatí.

System odměn a benefitů pro dělnické profese, který by vycházel z potřeb zaměstnanců.

“

Děkujeme za pozornost

”
