

Zkoušky z profesní kvalifikace pomáhají nejen nezaměstnaným ale i pracovníkům a vedoucím úklidových provozů

První část byla pro oba společná – písemný test. Po opravení testu přišla na řadu ústní zkouška, kdy oba zkoušení museli prokázat, že umí identifikovat a vysvětlit barevné kódování úklidových pomůcek či materiály připravené v místě zkoušky, zdůvodnit, které typy chemických prostředků je možné použít na dané materiály a které nelze používat z důvodu narušení nebo poškození materiálu, určit správný technologický postup podle četnosti úklidu, druhu stavebního materiálu a míry znečištění a zdůvodnit jej. Nedílnou součástí byla i bezpečnost práce, například vysvětlení postupu při řešení pracovního úrazu či specifika práce ve výšce nad 1,5 m. Poslední částí zkoušky byla část praktická, kdy si oba zkoušení nejprve museli sami správně zvolit a připravit pracovní pomůcky včetně pomůcke BOZP. Jelikož uklízeli ve dvojici, museli zvládnout organizaci práce na pracovišti a každý svůj krok odůvodňovali a vysvětlovali. Předvedli provádění čištění a údržby kuchyňských prostor, údržbu nábytku a zařízení, mopování tvrdých podlahových ploch

Praha, 24. 1. 2014 – v prostorech České asociace úklidu a čištění proběhla další zkouška profesní kvalifikace úklidový pracovník administrativních ploch. Celá zkouška trvala více než tři hodiny a účastnili se jí dva zkoušení, dvaadvacetiletý muž a pětadvacetiletá žena.



sociálního pracovníka a nejvyšší doložitelné vzdělání má základní. Možnost absolvování kurzu a získání práce jej oslovila a vzhledem k tomu, že byl vedený na Úřadu práce, zažádal si o tzv. rekvalifikaci zvolenou a kurzovně i částku za zkoušku za něj po schválení žádosti tedy Úřad práce zaplatil. Nyní nejspíše nastoupí na pozici úklidového pracovníka v jednom z pražských domovů důchodců. V případě dámy byla situace jiná, ta pracuje jako hospodyně a chtěla si dále rozšířit znalosti a tím i spektrum nabízených služeb o práci v administrativních prostorech a má v plánu se i nadále vzdělávat.

Prezidentka České asociace úklidu a čištění a zkoušející v jedné osobě, paní Mgr. Irena Bartoňová Pálková má již za sebou více než 160 přezkouše-



covníci úklidových firem, kteří ve své pracovní praxi narážejí na nové povrchy a potřebují si rozšířit znalosti, jak s nimi nakládat. Pro vedoucí úklidového provozu a majitele úklidových firem



a provádění úklidu sociálních zařízení. Oba uchazeči u zkoušky uspěli a nabízela se otázka, jak se vůbec o zkoušce dozvěděli a co je k jejímu absolvování přivedlo. Mladý muž se sám snažil řešit nelehkou životní situaci nezaměstnaného a na webu Profesia.cz našel inzerát IPmanagingu o kurzu úklidového pracovníka s možností získání práce v případě úspěšného absolvování. Z problematických rodinných důvodů nedostudoval na

ných z této profesní kvalifikace a nedá se říci, že by u zkoušky uspěl každý, neúspěšných je zhruba 10 %. Zájem o zkoušku v poslední době roste, nejen z řad uchazečů prostřednictvím Úřadu práce. Dnes projevují zájem i pra-

je pak absolvování kurzu s následnou zkouškou možnost, jak porozumět odborným názvoslovím v popisech zakázek. „Vytvoření profesních standardů pro náš obor má jednoznačný přínos, je totiž zároveň nositelem kvality. V dnešní době s odeznívající ekonomickou krizí, již některé firmy zjišťují, že na úklidu se opravdu šetřit nevyplácí. Z praxe vím o několika firmách, které se pokoušely ušetřit na luxování, za dva roky pak kupovaly nové koberce, a to jim zastavilo i pracovní provoz. Úsporné toto řešení tedy prokazatelně není“, říká paní Bartoňová Pálková.

89 544
přezkoušených

ÚVODNÍ SLOVO

Úřad práce ČR staví s Národní soustavou kvalifikací společný maják pro trh práce

Česká ekonomika stále bojuje s recesí a počet nezaměstnaných zůstává vysoký. Práci hledá každý 14. Čech. Přesto si řada zaměstnavatelů stěžuje, že má problém najít dostatek kvalifikovaných lidí. S řešiteli projektu Národní soustava kvalifikací jsme na listopadové konferenci navázali úzkou spoluprací, která by měla pomoci tento nesoulad na trhu práce vyřešit.

K 31. prosinci 2013 bylo bez práce celkem 596 833 lidí, nezaměstnanost v ČR dosáhla 8,2 %. Přestože je Česká republika v tomto ohledu dlouhodobě pod průměrem EU28, samotní uchazeči o zaměstnání svou situaci mnohdy vnímají jako osobní selhání. Na druhou stranu jsou tu firmy, které mají dlouhodobě neobsazená místa z důvodu absence kvalifikovaných lidí. Národní soustava kvalifikací je podle mého mínění nástroj, který, pokud se správně nastaví, může být majákem navádějícím trh práce do klidnějších vod.

Celostátně platné certifikáty, vydávané absolventům kvalifikačních zkoušek, zaměstnavatelům dokazují, že tito lidé mají patřičné znalosti a dovednosti a splňují očekávané standardy. Velkou výhodou je, že se jejich držitelé nemuseli vracet zpátky do školních lavic a usilovat o výuční list nebo maturitní vysvědčení, aby získali práci v jiném oboru.

Národní soustava kvalifikací přináší jednu z nejvýznamnějších změn pro náš vzdělávací systém za poslední desítky let. Podle našich zkušeností vzdělání uchazečů o práci ne vždy koresponduje s tím, jakou v průběhu života vykonávali profesí. Je dokonce stále běžnější, že lidé směr své profesní dráhy během života radikálně mění. Kvůli zrychlování technologických cyklů navíc počáteční vzdělání není dostatečné pro celoživotní profesní úspěch. Rychlý vývoj technologií a nové formy organizace práce vyžadují často velmi podstatné prohloubení a rozšíření znalostí a dovedností získaných studiem, přičemž cílem může často být „pouze“ udržení stávajícího zaměstnání.

Vím, že zavést fungující systém mezi všemi zainteresovanými stranami je běh na dlouhou trať. Ale pokud je naším cílem, aby lidé, kteří se nemohou uplatnit ve svém oboru, získali v co nejkratší době nové znalosti a dovednosti a zvýšili tak své šance k návratu na trh práce, je nejvyšší čas toto soukolí rozpochybovat. Prvním pomyslným „ozubeným kolečkem“ bude společné vyškolení vybraných pracovníků krajských poboček ÚP ČR na členy týmu implementace, kteří pak budou moci lépe nastavit spolupráci se zaměstnavateli při hledání kandidátů na pracovní pozici.

Profesní kvalifikace vytvářené v Národní soustavě kvalifikací jsou ve skutečnosti objednávkou zaměstnavatelů. Standardy profesních kvalifikací vznikají jako odraz skutečných potřeb v podnicích a firmách. Díky Národní soustavě kvalifikací budeme moci tyto potřeby uspokojit v řádech několika měsíců.

Věřím, že se Národní soustava kvalifikací stane významným hráčem a partnerem nejen pro Úřad práce ČR, ale na celém trhu práce. A že se nám společně podaří prosadit změnu vnímání při posuzování uchazečů o práci. V budoucnu už nebude důležité, kde a jak dlouho jsme studovali, ale jaké máme znalosti a dovednosti a zda jsme s to je prokázat.



autor: Marie Bílková,
generální ředitelka ÚP ČR

Z činnosti Koordinační rady – plán tvorby profesních kvalifikací v roce 2014

Rok 2014 zahájila Koordinační rada schvalováním plánu tvorby profesních kvalifikací v rámci veřejné zakázky Národní soustava kvalifikací 2 na tento rok. Urgentnost sestavení plánu je dána skutečností, že rok 2014 je rokem finálním, co se týče naplnění NSK2) profesními kvalifikacemi.

Na schválení plánu Koordinační radou a jeho včasné předání sektorovým radám ke zpracování závisí brzké zahájení prací sektorových rad, zejména na sestavení pracovních skupin a následně vlastní tvorbě profesních kvalifikací.

Vzhledem k tomu, že Koordinační rada obdržela od navrhovatelů (členů sítě sektorových rad, zástupců firem

kontaktovaných prostřednictvím zpětnovazebních konzultantů, zástupců zaměstnavatelských sdružení, institucí státní a veřejné správy, vzdělavatelů a v neposlední řadě také od zadavatele veřejné zakázky NSK2, Národního ústavu vzdělávání) více než 350 podnětů a návrhů k tvorbě zcela nových profesních kvalifikací, nejednalo se o jednoduché zadání. Členové Koor-

dinační rady nejprve obdrželi seznam návrhů profesních kvalifikací k tvorbě včetně podkladů v podobě rodných listů profesních kvalifikací k individuálnímu studiu a posouzení. Společně se pak Koordinační rada nad návrhy sešla na celodenním zasedání dne 13. ledna 2014. Členové Koordinační rady se při posuzování předložených návrhů před zařazením do plánu tvorby profesních kvalifikací v roce 2014 zabývali zejména zdůvodněním potřebnosti kvalifikace, smysluplným zasazením kvalifikace do mozaiky prvků soustavy kvalifikací, jejich přijetím reprezentanty odvětví v SR a v neposlední řadě zárukou průchodnosti návrhů profesních kvalifikací fází schvalování a autorizace.

Závěry jednání Koordinační rady k plánu profesních kvalifikací na rok 2014 jsou následující.

Z 359 návrhů nových profesních kvalifikací bylo:

>211 schváleno bez připomínek

>78 schváleno s připomínkou, která



se týká zejména dodání souhlasu Autorizujícího orgánu nebo jiné instituce zastřešující dané činnosti

>13 odloženo projednání do doby doplnění chybějících náležitostí návrhu

>33 neprojednáno pro značné nedostatky návrhu a opakující se chyby

>19 neprojednáno z důvodu nepředložení rodného listu

>5 neschváleno z důvodu řešení kvalifikace v již existující legislativě a negativnímu stanovisku SR.

Rovněž bylo schváleno převedení 5 návrhů profesních kvalifikací z plánu pro rok 2013. Koordinační rada schválila 29 návrhů stávajících profesních kvalifikací k revizi po 4 letech od zveřejnění.

Po doplnění náležitostí návrhů, požadovaných informací a upřesnění navrhovatelů byly práce na plánu roku 2014 dokončeny na mimořádném zasedání Koordinační rady dne 27. ledna 2014.

Vzhledem k již nyní schválenému

počtu návrhů profesních kvalifikací můžeme být optimisté, zejména co se týče naplnění celkové tvorby plánovaného počtu profesních kvalifikací tvořící základní prvky Národní soustavy kvalifikací.

Sektorovým radám a jejich spolupracovníkům přeji úspěšnou a bezproblémovou práci na profesních kvalifikacích po celý rok.

Bohumil Mužík
Předseda Koordinační rady

Počty návrhů profesních kvalifikací do plánu 2014 za jednotlivé sektorové rady

Název SR	nová 2014	revize 2014
SR pro dřevozpracující a papírenský průmysl	20	0
SR pro chemii	13	0
SR pro strojírenství	7	0
SR pro stavebnictví	40	0
SR pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby	16	0
SR pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce	7	0
SR pro osobní služby	9	0
SR pro management a administrativu	7	0
SR pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby	0	0
SR pro elektrotechniku	4	0
SR pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí	28	0
SR pro informační technologie a elektronické komunikace	7	0
SR pro řemesla a umělecká řemesla	4	1
SR pro ozbrojené složky	0	0
SR pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl	30	12
SR pro vyhrazená zařízení	5	1
SR pro zemědělství	39	5
SR pro polygrafii, média a informační služby	10	0
SR pro ostatní služby	15	0
SR pro sklo, keramiku a zpracování minerálů	16	10
SR pro justici a právo	0	0
SR pro kulturu	21	0
SR pro potravinářství a krmivářství	15	0
SR pro obchod a marketing	10	0
SR pro těžbu a úpravu nerostných surovin	12	0
SR pro hutnictví, slévárenství a kovárenství	5	0
SR pro energetiku	3	0
SR pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch	8	0
SR pro VSaS - sekce Veřejná správa	5	0
SR pro VSaS - sekce Vzdělávání	1	0
SR pro VSaS - sekce Zdravotnictví	2	0
ET pro volnočasové aktivity v oblasti práce s dětmi a mládeží	5	0
Celkem navrhovaných profesních kvalifikací	364	29

Příběhy NSK aneb Proč jsme do toho šli?

V brněnském hotelu Holiday Inn se 12. 2. 2014 sešli personální a ředitelé významných firem hned z pěti regionů České republiky, aby ve slavnostní atmosféře převzali ocenění své práce v podobě čestného certifikátu NSK. Certifikát je určen společností, které využívají jedinečný systém, který umožňuje získat požadovanou kvalifikaci i jinak, než jen v počátečním vzdělávání, tedy ve škole.

Certifikované firmy využívají NSK především při náborech nových zaměstnanců, dále pak při popisu pracovních míst,

tvorbě kompetenčních modelů, při nastavení firemního systému hodnocení, odměňování a vzdělávání pracovníků.

Oceněné firmy reprezentují široké obrové spektrum zaměstnavatelů v České republice. Přinášíme Vám, alespoň zprostředkovaně, zkušenosti několika účastníků setkání.

Kovárna VIVA a.s., Ing. Lenka Horáková, HR manažerka společnosti: „O řemeslné nebo technické profese je stále nízký zájem. Bohužel ani rodiče často nevnímají kvalitu řemesla a jistotu uplatnění jako dostatečně silný argument při rozhodování o budoucím směřování svých dětí. I proto organizujeme Dny řemesel, které

jsme v loňském roce obohatili o 1. ročník běhu baťovými areálem „Kovářská pětka.“ Obor kovář se dnes už nikde neučí, proto bychom chtěli profesní kvalifikace pro tuto profesi použít hlavně k možnosti rekvalifikací. Že to jde, jsme si už sami vyzkoušeli u 20 kuchařů, které jsme úspěšně rekvalifikovali na 20 kovářů, kteří u nás dnes pracují.”

KRÁLOVOPOLSKÁ KOVÁRNA, s.r.o. Alena Svobodová, personalistka: „NSK v rámci strojírenského průmyslu využíváme především v dělnických profesích, kde je odborný pracovník velkým přínosem pro firmu. Používáme ji v rámci výběrových řízení, při definování kvalifikačních požadavků a následném obsazování pracovních pozic, při popisu pracovních míst a samozřejmě také při vzdělávání a prohlubování kvalifikace našich pracovníků. Rozvoj zaměstnanců je nedílnou součástí strategie naší firmy v oblasti lidských zdrojů a musí být sladěn se strategií celé firmy. Ve společnosti KRÁLOVOPOLSKÁ KOVÁRNA využíváme podle zák. 179/2006 Sb. především profesní kvalifikace v oborech jako je kalič a kovář. Vzhledem k tomu, že se profese kovář již jako učební obor neučí, pouze profese umělecký kovář, vidíme velký potenciál ve spolupráci se školami a vzdělavateli, aby bylo možno lépe reagovat na požadavky trhu práce. NSK je projekt, který vnesl standardy uplatnitelné ve společnosti i na trhu práce. Proto se rádi hlásíme k projektům, jejichž cílem je změnit současnou situaci na trhu práce, zvýšit zájem o technické obory a podpořit propojení odborných škol s praxí.”

NADOP-VÝROBA NÁBYTKU, a.s. Ing. Pavel Procházka: „Jsme ryze česká rodinná firma, která začala čalouněný nábytek vyrábět před 24 lety. Ze 4 zakladatelů-zaměstnanců jsme se rozrostli na 100 člený tým a sortiment jsme postupně rozšířili o výrobu kancelářského nábytku. Pro náš obor je velmi důležitá kvalita rekvalifikačních školení. Proto nyní vnímám jako nejdůležitější zapojení úřadů práce a přál bych si, aby rekvalifikační kurzy, které podle standardů NSK vzniknou, byly kvalitně připravené i realizované.”

Maloobchodní síť BRNĚNKA, spol. s r.o. Ing. Jakub Grmolenský, DiS., asistent jednatele pro marketing a školství: „Profesní kvalifikace používáme a testujeme téměř denně. Pro našich 227 provozoven využíváme inzerci nabídky volných pracovních míst s nabídkou celého procesu školení a získání osvědčení. Jsme také Autorizovanou osobou PK v rámci maloobchodu – manažer prodejce, prodavač, skladník a pokladník, takže pravidelně nabízíme jak našim zaměstnancům, tak i dalším uchazečům možnost školení a závěrečné zkoušky v naší firmě. Protože využíváme franšizový model prodeje, využíváme NSK zároveň jako interní metodu vzdělávání v rámci školení členů Maloobchodní sítě BRNĚNKA, spol. s r.o. i našich vlastních pracovníků.”

FATRA, a.s., RSDr. Leoš Klofáč, personální ředitel: „V uplynulém období roku 2013 jsme využívali NSK především v náborovém procesu při inzerci volných pracovních míst k popisu činností dané pracovní pozice a definování kvalifikačních požadavků na uchazeče, zpracování plánů zaškolení nových zaměstnanců a také v rámci programů stáží studentů ve Fatře (Univerzita Pardubice, VOŠE Zlín). Dále při definování požadavků na vzdělávání u techniků a manažerů resp. při tvorbě ročního plánu vzdělávání. Využití jsme našli také při konzultacích bakalářských a diplomových prací studentů UTB Zlín s tematickým zaměřením na řízení lidského potenciálu resp. procesní řízení. V roce 2014 plánujeme NSK v redesignu pracovních pozic - prohlubování kvalifikace zařízení, seřizovač vstřikovacích lisů a technolog zpracování plastů, při zpracování kvalifikačních matic a kompetenčních modelů u obsluh plastikařských zařízení a hodnotících standardů, při zpracování rekvalifikačních vzdělávacích programů, manuálů a e-learningového vzdělávání v oboru zpracování plastů. Máme také zájem stát se Autorizovanou osobu a provádět si sami přezkušování rekvalifikovaných zaměstnanců plastikařské výroby.”

ZPV ROŽNOV, s.r.o., Ing. Renata Slezáková, vedoucí financování a personálu: „Jsme významným českým výrobcem kompletního sortimentu autokoberců a lisovaných výrobků z technické pryže. Na základě NSK naše společnost přijímá nové zaměstnance do pracovního procesu. Jednu z výhod, které novým ale i stávajícím zaměstnancům nabízíme, je získání „výučního listu“ pro danou profesi. Z pohledu systému jakosti nám tento postup prokazatelně umožňuje další vzdělávání i ve výrobních profesích. NSK nestojí peníze, jen čas. Stačí pouze chtít!”

DIECÉZNÍ CHARITA BRNO - OBLASTNÍ CHARITA JIHLAVA, Mgr. Michal Novotný, ředitel „Oblastní charita Jihlava provozuje zařízení Malá řemesla, které vzdělává a podporuje nezaměstnanou mládež s nízkou úrovní kvalifikace a s dalšími sociálními handicap. Pomáhá zvýšit jejich kvalifikaci, dovednosti a zvýšit jejich možnost uplatnění na trhu práce. Uvedeného cíle dosahujeme prostřednictvím realizace motivačního kurzu, řemeslných rekvalifikačních kurzů a sociálního poradenství. Nabízíme cílové skupině účast v řemeslných rekvalifikačních kurzech na profesní kvalifikace: truhlář nábytkář, malíř a zahradnické práce (ruční práce v produkčním zahradnictví, vazačské práce, údržba veřejné zeleně). Tyto akreditované kurzy jsou zakončeny závěrečnými zkouškami dle NSK. Po úspěšném absolvování získávají naši účastníci osvědčení o získání profesní kvalifikace. Je to pro ně pomalu jediný doklad, prokazující nějakou kvalifikaci. Toto osvědčení má pro ně velkou hodnotu, dokazuje to nejen,

OKénko z regionů:

Seznam oceněných firem:

100 % REWORK s.r.o., TM Technik s.r.o. Královopolská Kovárna, s.r.o. První brněnská strojírna Velká Bíteš a.s. NADOP-VÝROBA NÁBYTKU, a.s. Brněnka spol. s r.o. WIFI Czech Republic s.r.o. Fatra, a.s. Kovárna VIVA, a.s. PSG International, a.s. ZPV Rožnov, s.r.o. BLANCO Professional CZ spol. s r.o. FAST Integration, s.r.o. AL INVEST Břidličná, a.s. Diecézní charita Brno – Oblastní charita Jihlava CZ, s.r.o. Brno INN a.s.

Další ocenění firem proběhne:

15. 4. 2014 Karlovy Vary
3. 6. 2014 Olomouc
1. 10. 2014 České Budějovice

že prokázali u zkoušek danou odbornost, ale i to, že něco dokončili, zvládli úspěšně – posiluje to jejich sebevědomí a odhodlání nalézt si zaměstnání v oboru rekvalifikace. Oblastní charita Jihlava poskytuje sociální služby, 80 % zaměstnanců tvoří sociální pracovníci, kteří musí mít speciální vzdělání. Za poslední 2 roky máme díky kvalitě rekvalifikací podle NSK 60%ní úspěšnost dlouhodobě umístěných klientů u zaměstnavatelů.”

Za všechny oceněné shrnula přínosy NSK vedoucí personálního útvaru a bezpečnostní ředitelka První brněnské strojírna Velká Bíteš, a.s., Jarmila Veverková: „Přínos NSK vidím ve změně pohledu na uchazeče. Neptat se, čím se vyučil, jaké má vzdělání, ale co umí a jak tyto dovednosti v minulosti uplatnil. NSK výrazně přispívá k tomu, že uchazečům o zaměstnání mohou být v pracovním procesu uznávány jejich skutečné odborné znalosti a profesní dovednosti nezávisle na tom, jak je získali – zda ve škole, v kurzu, samostudiem či jiným způsobem.”

Setkání zaměstnavatelů se účastnily také zástupkyně Úřadu práce Brno město, které přítomně seznámily s projektem VDTP, díky kterému mohou nyní pracoviště UP realizovat rekvalifikační programy na základě individuálních potřeb jednotlivých zaměstnavatelů.

I dobré věci potřebují svůj čas. Profesní kvalifikace dnes již využívají stovky firem a jejich zkušenosti jednoznačně potvrzují, že systém NSK se stává účinným a uceleným nástrojem moderní personalistiky.

Děkujeme Vám všem za spolupráci! Romana Nováčková, HKČR, Kristýna Bendíková, SPČR, Eva Novotná, Trexi-ma, spol. s r.o.